



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

“Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo
(MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

Ríos Trujillo Denis
Mendoza Fernández María

ASESOR:

Mgtr. Serpa Barrientos Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

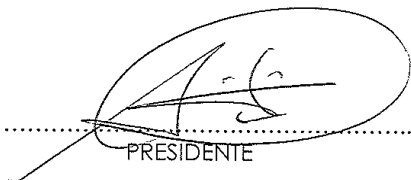
Lima – Perú

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Denís Ríos Trujillo cuyo título es: Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.6..... (número)
..... Dieciséis.....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 06 de 02 del 20..19



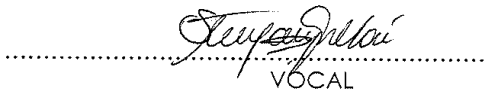
.....
PRESIDENTE

Antonio Serpa Barrientos





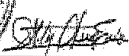
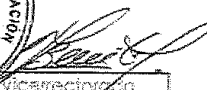
.....
SECRETARIO


Nikolai Martin Rodas Vera



.....
VOCAL

Fiorella Stefany Villon Arellano

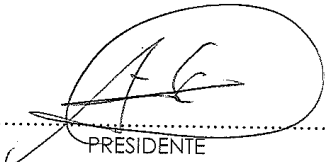
			
Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Vicedirectorado de Investigación
			

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) María Solange Mendoza Fernandez cuyo título es: Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
trece (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho06.....de.....03.....del 2019



 PRESIDENTE

Antonio Serpa Barrientos




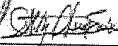


 SECRETARIO

Nikolai Martin Rodas Vera



 VOCAL

Fiorella Stefany Villon Arellano

					
				Elabora	Dirección de Investigación

Dedicatoria

Con amor, cariño y devoción a nuestros Padres por el enorme esfuerzo y apoyo constante hacia nosotras para lograr nuestros objetivos y así hacer posible el término de nuestra carrera profesional, en agradecimiento a ustedes.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios en primer lugar, a nuestros padres y hermanos por el apoyo constante durante este, nuestro proyecto de investigación.

A nuestros maestros y compañeros por sus esfuerzos y soporte para que finalmente logremos graduarnos como profesionales, este gran reto que es la vida universitaria.

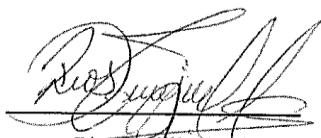
DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Lima 12 de Octubre del 2018

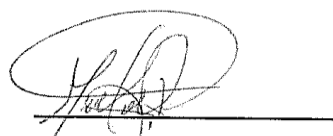
Rios Trujillo Denis identificada con DNI 47844990 y Mendoza Fernandez María identificada con de 72407669, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veras y autentica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se muestra en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.



Rios Trujillo Denis



Mendoza Fernandez María

PRESENTACION

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de grados y títulos para la elaboración y sustentación de la tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la universidad cesar vallejo, para optar el título Profesional de Psicología de la universidad Cesar Vallejo, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, Presentando la tesis “Propiedades Psicométricas de la escala del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ - 5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018”. El desarrollo de la investigación se orientó a investigar las evidencias de estructuración interna, las evidencias de consistencia en la respuesta basada en los ítems y otras propiedades adicionales que permita verificar el instrumento como una correcta herramienta de medida.

Esta investigación está compuesta por 6 capítulos, en el capítulo 1, que lleva la denominación de introducción, se describen los antecedentes, marco teórico de las variables de investigación, la justificación, la realidad problemática, la formulación del problema de investigación y la precisión de objetivos. El capítulo 2, método, en donde se da la operacionalización de variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra-muestreo, las técnicas e instrumento de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. El capítulo 3 se detalla los resultados encontrados en la investigación. El capítulo 4 se realiza la aproximación a la discusión de resultados. El capítulo 5 se reportan conclusiones, en el capítulo 6 se hallan las recomendaciones de la investigación. En la parte final de la investigación se reportaron las referencias bibliográficas y finalmente el detalle de anexos de investigación.

Estoy convencida, señores miembros del jurado, que esta investigación brindara el aporte necesario para elevar los estándares de medición en la Psicología Organizacional, rama de Psicología en la cual nos desempeñamos actualmente.



Denis Rios Trujillo



María Solange Mendoza Fernández

Las Autoras.

XIII

Índice

Acta de Aprobación de Tesis.....	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autenticidad	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	16
1.2.1. Antecedentes Nacionales.....	16
1.2.2. Antecedentes Internacionales	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.3.1. Teoría Conductista del Liderazgo	23
1.3.2. Teoría Humanista del Liderazgo.....	24
1.3.3. Evolución histórica del cuestionario (MLQ-5X)	30
1.3.4. Modelo de liderazgo de Rango Total	31
1.3.5. Dimensiones del Liderazgo Transformacional	33
1.3.6. Dimensiones del liderazgo Transaccional.....	35
1.3.7. Modelo de liderazgo Laissez-Faire	37
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del Estudio	38
1.6. Objetivos	39
1.6.1 Objetivo General	39
II. METODO	41
2.1. Diseño de investigación y tipo de investigación.	41
2.2. Variables, Operacionalización	43
2.3. Población y muestra	46
2.3.1. Población	46
2.3.2. Muestra	46
2.3.3. Muestreo No probabilístico.....	47

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad	47
2.4.1. Técnicas:.....	48
2.4.2. Ficha técnica:.....	48
2.4.3. Validez:	48
2.4.4. Confiabilidad	49
2.4.5. Omega	50
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.5.1 Estadística Descriptiva.....	51
2.5.2. Variable estadística	51
2.5.3. Medias por posición central.....	51
2.5.4. Media	51
2.5.5. Moda	51
2.5.6. Medias de dispersión	51
2.5.7. Rango.....	52
2.5.8. Varianza.....	52
2.5.9. Coeficiente de variación de la media Pearson	52
2.5.10. Asimetría	52
2.5.11. Curtosis.....	52
2.6. Aspectos éticos	53
III. RESULTADOS:	54
3.1. Detalles Descriptivos.....	54
Tabla 3	54
SEDE.....	55
3.2. Validez del contenido.....	56
Tabla 4	56
3.3. Análisis Psicométrico.....	59
3.2.1. Análisis Factorial Confirmatorio	59
Tabla 6	60
Tabla 7	61
3.2.2. Análisis de Fiabilidad	62
Tabla 10.....	63
TABLA 11	64
Tabla 12.....	64
Tabla 13.....	65
Figura 1. Modelo estructural de liderazgo transformacional	66

<i>Figura 2: Modelo estructural de liderazgo transformacional</i>	67
<i>Figura 3: Modelo estructural liderazgo transaccional</i>	68
<i>Figura 4: Modelo estructural resultado líder</i>	69
VII. REFERENCIAS	78
ANEXOS	82
ANEXO 1: Protocolo del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial MLQ	83
ANEXO 2: Consentimiento informado	84
ANEXO 3: Traducción de Test, Inglés – Español / Español - inglés	85
Anexo 4: Acta de aprobación de tesis	136
Anexo 5: Turniting	138
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis	139
Anexo 7: Autorización de la versión final	141

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de evaluar las propiedades psicométricas de un instrumento denominado Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ - 5X) versión español, con el fin de evidenciar las propiedades psicométricas de dicho instrumento. El cuestionario fue aplicado en la empresa Grupo V y V el cual cuenta actualmente con 400 participantes entre mujeres y hombre con edades que fluctúan de 20 a 60 años de edad; desempeñando puestos como Administrativos y Operativos.

Los resultados fueron recogidos por muestreo no probabilístico por conveniencia. En este estudio psicométrico, descriptivo de corte transversal el contenido y la validez (MLQ 5x) se examinó usando las opiniones de 3 expertos en el área organizacional experimentados como un Panel. Para la validez de constructo, se administraron 358 cuestionarios a miembros de dicha empresa ya mencionada. El AFC se realizó utilizando el componente principal como el análisis y método de rotación varimax, la confiabilidad de la escala fue medida a través de la consistencia interna utilizando la fórmula del omega como también se usó un AFC para examinar la validez del cuestionario.

Se obtuvo que el análisis factorial y la opinión de los expertos dieron como resultado un cuestionario con un modelo principal de 4 estilos con 45 elementos y 12 sub escalas, de las cuales se i

ncluyeron influencia idealizada conductual e influencia idealizada atribuida. Y entre ellos motivación inspiracional, estimulación intelectual consideración individual, recompensa contingente, dirección por excepción activo, dirección por excepción pasiva. Donde el coeficiente de fiabilidad del cuestionario para los tres estilos fue aceptable Transformacional; se apreció que en tanto para el factor 1 ($\omega = .912$), factor 2 ($\omega = .745$) y factor 3 ($\omega = .718$) los valores de fiabilidad fueron pertinentes muestra mejores atributos psicométricos para la detección e intervención en el área de las organizaciones. (.90). El análisis factorial confirmatorio mostró que la escala había bondad apropiada de ajuste. Conclusión: se encontró que el Cuestionario del MLQ 5X de 45 ítems ahora con 42 ítems tiene una validez aceptable y confiabilidad para medir el estilo de liderazgo en la empresa.

Palabras claves: Liderazgo, Psicométricas, análisis Factorial, coeficiente omega, análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of evaluating the psychometric properties of an instrument called Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ - 5X) Spanish version, in order to demonstrate the psychometric properties of this instrument. The questionnaire was applied in the company Group V and V which currently has 400 participants between women and men with ages ranging from 20 to 60 years of age; performing positions as Administrative and Operative.

The results were collected by non-probabilistic sampling for convenience. In this psychometric study, descriptive cross section content and validity (MLQ 5x) was examined using the opinions of 3 experts in the organizational area experienced as a Panel. For construct validity, 358 questionnaires were administered to members of said aforementioned company. The AFC was performed using the main component how the analysis and varimax rotation method, the reliability of the scale was measured through internal consistency using the omega formula as well as an AFC was used to examine the validity of the questionnaire.

It was obtained that the factorial analysis and the opinion of the experts resulted in a questionnaire with a main model of 4 styles with 45 elements and 12 sub scales, of which behavioral idealized influence and attributed idealized influence were included. And among them, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration, contingent reward, direction by active exception, direction by passive exception. Where the questionnaire reliability coefficient for the three styles was acceptable Transformational; it was appreciated that in both factor 1 ($\omega = .912$), factor 2 ($\omega = .745$) and factor 3 ($\omega = .718$) the reliability values were relevant showing better psychometric attributes for detection and intervention in the area of organizations. (.90). The confirmatory factor analysis showed that the scale had appropriate fitting goodness. Conclusion: it was found that the MLQ 5X Questionnaire of 45 items now with 42 items has an acceptable validity and reliability to measure the leadership style in the company.

Key words: Leadership, Psychometric, Factor analysis, omega coefficient, exploratory and confirmatory factor analysis.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Uno de los factores más importantes de toda empresa - industria es representada por el capital humano; es por ello, que cuando hablamos de puestos de rangos medios y altos, el mercado laboral actualmente es mucho más exigente solicitando que la persona que acceda al puesto, cumpla con conocimientos y competencias requeridas para tal ; sin embargo en este siglo, no solamente se requiere que el colaborador cuente con estas habilidades sino se hace la presencia un líder que oriente y coordine el trabajo de cada miembro del equipo con el fin de alcanzar los objetivos que la empresa planifica (Chiavenato, 2010).

Si bien se ha intentado abordar teórica-metodológicamente al concepto de liderazgo, se ha encontrado que su definición responde a un espectro de conceptualizaciones, descripciones y posiciones filosóficas, así como el interés de diversas disciplinas y perspectivas para entender a este fenómeno (Kroeck, Lowe & Brow, 2004; como se cita en Murillo, Martínez, Hidalgo y Hernández (2017); Con el transcurrir de los años se ha ido concretando la definición e identificando los tipos de liderazgo como son los siguientes: (1) Liderazgo autocrático: El líder brinda las determinaciones y los miembros lo ejecutan; (2) líder Democrático: Todo plan es discutido en grupo, el líder escucha comparte y favorece; (3) Líder Laissez-faire: opta por no participar y que el misma personal determine, solo interviene en casos extremos (Zuzama, 2014).

En el campo Organizacional, El liderazgo en su tipo Transformacional empieza a tomar fuerza en la mejora continua de la organización, pues este concepto permite que el equipo humano presente una nueva y mejor perspectiva con respecto al clima de la cual pertenece, creencia de sí mismo al logro de sus propios objetivos, emprendimiento y trabajo en equipo; además se concibe que el liderazgo Transformacional no sólo es un predictor del rendimiento de la organización sino que además permite identificar el nivel de cultura dentro de la organización (Schein, 2004).

Como se puede haber apreciado, la importancia de entender al liderazgo dentro de la Organización es de vital necesidad, y no solo conceptualmente sino a través de indicadores medibles y observables que permitan a las empresas poder tener una medición fiable y certera del comportamiento de sus colaboradores dentro de la institución y resolver problemáticas actuales en la industria, de hecho uno de ellos es el nivel de satisfacción laboral que los trabajadores reportan en sus distintos centros de labores, encontrándose que el 52% señala sentirse poco valorado o infelices, así mismo se reportó que el 47% de los encuestados percibieron un pobre nivel de comunicación entre los altos mandos y el equipo de trabajo (Gestión, 2014); así mismo la consultora Supera (2014) llevó a cabo una investigación en donde reportaron que el 53% de ejecutivos reportan un alto nivel de cultura del chisme entre los colaboradores, así mismo se reportó que el 42% de encuestados señalaron que los “rumores en la oficina” afectan de modo significativo el clima laboral; la empresa en estudio, que tiene más de 25 años en el mercado nacional, no es ajena a esta situación pues su principal problemática es el alto nivel de rotación (40%) mensual, indicándose que la principal causa de esta situación está sujeta a malos tratos recibidos por su supervisor y el tipo de liderazgo recibido en su estancia en el área en la que laboró.

Esta situación descrita es muy preocupante pues existen pruebas contundentes de que el trabajador no está a gusto con el trato recibido en la institución donde labora, la inadecuada percepción entre compañeros, con las líneas de mando y la poca satisfacción auto-percibida en su contexto de labor y esto a la postre genera pérdidas para la empresa; es por ello que la función del profesional en recursos humanos parte desde el proceso de selección e identificación del candidato correcto para ocupar un puesto de gestión y liderazgo, siendo para ello de vital importancia el apoyo de instrumentos psicológicos que presenten evidencias de validez y confiabilidad de puntuaciones; por ello el propósito de la investigación está orientado a identificar las evidencias de fiabilidad y validez del instrumento, pues a pesar que se hayan realizado dos trabajos de investigaciones, siendo una de ellas la de Dávalos (2014) quien indicó una puntuación de fiabilidad de .71 estimada a través del alfa de

Cronbach, sin embargo no hubo mayor rigurosidad en el tratamiento estadístico de los datos ya que no se consideró el análisis factorial confirmatorio (AFC), estimación de fiabilidad a través del coeficiente omega (ω), intervalos de confianza y tamaños del efecto en la diferenciación de puntuaciones.

Por todo lo anteriormente mencionado se optó por analizar las propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) en los trabajadores que brindan servicios legales en Lima Metropolitana, 2018.

1.2.Trabajos Previos

La información obtenida en este trabajo de investigación fue recaudada por las siguientes bases de datos: Web of Science, Scopus, Redalyc, Scielo, Certrum, repositorios de Concytec, y repositorios de las universidades, obteniendo información muy importante para la investigación.

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Dávalos (2014) en su estudio realiza la validación y adaptación de liderazgo transformacional en una muestra de 986 docentes, con un nivel de fiabilidad aceptable con una puntuación de V de Aiken superior a 0.90, con un nivel de alfa Cronbach de 0.714, se comprueba que entre las variables sexo, edad y nivel de enseñanza no establecen diferencias significativas ($p < .05$) a nivel del liderazgo transformacional.

Peña (2018) llevó a cabo un estudio en las pequeñas y medianas empresas (PYME) en el Perú. La literatura sugiere que las PYME son reconocidos como motores de crecimiento y desarrollo en una región o un país, basado en la teoría y los resultados empíricos, este estudio propone la hipótesis: el liderazgo transformacional está positivamente relacionada con la cultura organizacional. Los resultados de las pruebas del modelo estructural indicaron que el liderazgo transformacional es positiva (carga normalizada 0,49) y en relación significativa ($p < .05$) a la cultura organizacional, lo que el liderazgo transformacional es positiva (carga normalizada 0,49) y en relación significativa ($p < .05$) a la cultura organizacional, lo que

liderazgo transformacional es positiva (carga normalizada 0,49) y en relación significativa ($p < .05$) a la cultura organizacional, lo que liderazgo transformacional es positiva (carga normalizada 0,49) y en relación significativa ($p < .05$) a la cultura organizacional, lo que corrobora los hallazgos de Wilderom y Van den Berg (1998), Ogbonna y Harris (2000), y Zehir et al. (2011). Anteriormente, la prueba del modelo de medición indicó que ambos conceptos fueron estadísticamente significativamente relacionados al nivel de 0,05. Estos resultados corroboran la propuesta teórica de Schein (2004) sobre la relación entre el liderazgo y la cultura de la organización. Así que, - como se esperaba - estos resultados llevan a la conclusión de que el liderazgo transformacional es positiva y significativamente relacionada con la cultura de la organización. El modelo se ajusta perfectamente los datos (cada covarianza observada es igual a su homólogo implícita por el modelo)”; por esta razón, no es posible utilizar normado chi-cuadrado en este caso, pero las estadísticas reflejan que el modelo de datos encajan casi perfectamente el modelo. Este resultado se refleja en los índices de ajuste: AGFI calcula 0,81 y 0,97 TPI calcula, ambos muy por encima del punto de corte que indica ajuste muy bueno. Por otro lado, RMSEA calcula 0,14 que es muy por encima del punto de corte de 0,08 lo que sugiere mala condición física. Este resultado se esperaba porque RMSEA es un índice de parsimonia ajustada, significa que “disminuye a medida que hay más grados de libertad (mayor parsimonia)” o ver en la otra manera, se aumenta a medida que hay pocos grados de libertad, al igual que este caso.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

A pesar de que el MLQ ha sido objeto de varias modificaciones desde su primera publicación en 1985, el factor de estructura todavía no está confirmado satisfactoriamente.

Por ende Según Lienert y Raatz (1998), con una base de los modelos de factores teóricos y sustentos empíricos con el MLQ 5X (Bass y Avolio, 1995). la estructura factorial de una prueba o cuestionario describe su validez factorial y la validez del constructo, de acuerdo a la versión original y a los estudios realizados en Estados Unidos en todas las escalas que tiene una consistencia interna satisfactoria.

En una muestra durante el periodo de los años 2000 a 2004.

ESTUDIO 1: en una muestra de 1311 participantes de oficinas de la administración pública entre varones y mujeres con edades de 30 a 37 años, el resultado alcanzado de la confiabilidad es de 0.70, donde permite mantener el modelo de los factores.

ESTUDIO 2: en una muestra de 879 participantes de oficinas de la administración pública entre varones y mujeres con edades de 30 años a 37 años, el resultado alcanzado de la confiabilidad es de 0.60, donde se tiene en cuenta, con el fin de obtener una respuesta clara, se excluye elementos con latas cargas transversales mayor a 20.

ESTUDIO 3: en una muestra de 650 participantes de oficinas de la administración pública entre varones y mujeres con edades de 30 años a 37 años, el resultado alcanzado de la confiabilidad es de 0.86, donde muestra una consistencia interna satisfactoria al estudio.

Riggio y Reichard, (2008) realizó un estudio titulado “Aspectos de la validez de constructo de la MLQ” donde investigó un total de 2,840 participantes incluidos en el análisis factorial, la edad promedio de toda la muestra compuesta es de 37,8 años a 64 años; hombres y mujeres, donde sólo 53.2% de los participantes tenían funciones de liderazgo. Es evidente que los grupos son iguales con respecto a la edad y el sexo. Además, la situación laboral de los participantes, estaban trabajando en su departamento de menos de 5 años. En todas las muestras de correlación demuestra una fiabilidad de .78 es también comparable sociales y el liderazgo transformacional. Basado en la fortaleza de la teoría combinada con evidencia empírica limitada del presente estudio, defiende que una investigación más profunda sobre las relaciones entre las habilidades sociales y el liderazgo transformacional, demostrando así una confiabilidad de .98 de alfa cronbach.

Bass y Avolio (1997; 1999) en un estudio titulado “La Estructura Factorial del MLQ – 5X”, desarrolló en una muestra independiente de 3,786 participantes entre sexo masculino y femenino con edades comprendidas de 19 y 64 años de edad, donde ellos trabajaban en empresas privadas y públicas, con estudios secundarios y universitarios, según el índice de validación los 5 modelos presentan el menor valor que es de 5,85 la saturaciones factoriales son altas significativas con un nivel de confianza .95.

Molero (1994) realizó un estudio titulado “Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española de 954 participantes entre hombres y mujeres de 25 y 45 años de edad pertenecientes al centro de salud primario desarrollo una muestra con la fiabilidad de una escala de consistencia interna muy elevada siendo los coeficientes alfa de cronbach de .95.

Bagueri (2015) Desarrollo un estudio titulado “Psychometric properties of Persian versión of the multifactor leadership questionnaire MLQ en el contexto de estudiantes de enfermería en universidades iraníes en una muestra de 210 individuos con edades que oscilan de 23 – 43 entre varones y mujeres. Con el número de profesores de la universidad de Teheran, se dividió entre hombres y mujeres. El primer CFA se realizó para probar la estructura factorial hipotética de la MLQ consiste en ocho factores correlacionados, cada uno definido por cuatro ítems. Los índices de ajuste del modelo fueron los siguientes: $\chi^2 (436) = 954.718$, $p < .001$, CFI = 0.951, TLI = 0.944, RMSEA = 0.056 (intervalo de confianza del 90% [CI] = [.051, .061]), SRMR = 0.044. Esto representa un muy buen modelo de ajuste.

El artículo estandarizado carga sobre sus factores hipotéticos (ver Tabla1) todos fueron adecuados con la excepción de un elemento (IDA4) que tenía una carga algo más débil de 0.479 a pesar de que es considerado aceptable, otra Estadísticas relacionadas con este CFA se presentan en la tabla 2. Incluir la Valores de consistencia interna omega y las correlaciones entre los factores derivado de la CFA. El coeficiente omega son conceptualmente similares a De Cronbach Alfa pero se basan en las cargas del CFA. Los resultados mostraron que MLQ había actuado Confiabilidad y validez ceptables en la facultad. miembros de la Universidad de Teherán de Medicina Ciencias Así, los investigadores pueden utilizar el La escala como instrumento válido en la medición. Estilos de liderazgo. Sin embargo, debe ser Señaló que la muestra actual era facultad. miembros de la Universidad de Teherán de Medicina Ciencias Por lo tanto, se debe tener cuidado en Generalizando los resultados a otras universidades.

Lihua xu (2016) en una investigación titulada “Measurement invariance of second-order factor model of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) across K-12 principal gender” en estudio correlacional en una muestra de estudiantes y maestro la invariancia de configuración fue soportada para la estructura factorial de dos órdenes. Ver tabla 6 para las estimaciones detalladas de los parámetros para los grupos femenino y masculino, se aceptó el Modelo 2, porque χ^2 del modelo con restricciones de igualdad en las cargas factoriales de los elementos observados en el Los factores de primer orden entre los grupos (Modelo 2) no fueron significativamente mayores que los de la configuración. modelo de invarianza (Modelo 1; $\Delta \chi^2$ con 27 $df = 26.34$, $p > .05$). Al comparar el modelo con cargas de factor de segundo orden invariantes (Modelo 3) y el modelo sin las restricciones (Modelo 2), el χ^2 La diferencia fue estadísticamente significativa ($\Delta \chi^2 = 30.09$ con $df = 7$, $p < .001$) el ítem en todo el grupo es comparable e igualmente es el más alto, se determina que es el marcador. Se siguieron los mismos procedimientos para la selección del elemento marcador para todos los factores. Por ejemplo, MBEA27 (grupo femenino: $\lambda = .71$ y grupo masculino: $\lambda = .72$) fue elegido para ser el Elemento de anclaje para administración por excepción activa. La invariancia de configuración fue soportada para la estructura factorial de dos órdenes para las estimaciones detalladas de los parámetros para los grupos femenino y masculino, se aceptó el Modelo 2, porque χ^2 del modelo con restricciones de igualdad en las cargas factoriales de los elementos observados en él.

Los factores de primer orden entre los grupos (Modelo 2) no fueron significativamente mayores que los de la configuración del modelo de invarianza (Modelo 1; $\Delta \chi^2$ con 27 $df = 26.34$, $p > .05$). Al comparar el modelo con cargas de factor de segundo orden invariantes (Modelo 3) y el modelo sin las restricciones (Modelo 2), el χ^2 La diferencia fue estadísticamente significativa ($\Delta \chi^2 = 30.09$ con $df = 7$, $p < .001$).

Sin embargo, la diferencia de CFI fue de 0,00; por lo tanto, el modelo 3 fue aceptado. Al comparar el Modelo con restricciones invariables de interceptación de variables observadas (Modelo 4) y el modelo sin las restricciones (Modelo 3), el χ^2 la diferencia fue estadísticamente significativa (SB $\chi^2 = 76.77$ con $df = 18$, $p < .001$). Sin embargo, el modelo 4 fue aceptado porque la diferencia de CFI era de 0,00. De manera similar, el Modelo 5 con restricciones invariables en las interceptaciones de ambas variables observadas y Se aceptaron los factores de primer orden porque la diferencia de CFI era de 0,00, aunque el 2 la diferencia fue estadísticamente significativa (SB $\chi^2 = 390.05$ con $df = 9$, $p < .001$). En este estudio se estableció la invariancia escalar para comparar las medias de primer orden y segundo orden. Construye a través de grupos de género. Obtener una estimación de la diferencia en el factor de primer orden. media y factor de segundo orden significa entre los dos grupos, el grupo femenino fue elegido como un el grupo de referencia y sus medias latentes de primer orden y segundo orden se establecieron en cero. El latente se estimaron las medias del grupo masculino; Este valor refleja la diferencia en las medias de los factores. entre los dos grupos. Sin embargo, la dirección de las comparaciones medias fue de mujer a hombres.

En conclusión, las mujeres obtuvieron una puntuación significativamente más alto que los hombres en la subescala observada y el constructo latente de IIA, IIB, IM, IS, IC y CR ($p < .001$). Los machos puntuaron significativamente más alto que las hembras en los promedios de MBEA ($p < .001$), MBEP ($p < .001$) y LF ($p < .01$). El tamaño del efecto de la d de Cohen varió de bajo a medio. Comparando los factores de segundo orden, las mujeres obtuvieron calificaciones más altas que los hombres en el liderazgo de transformación y obtuvieron calificaciones más bajas que los hombres en Liderazgo transaccional ($p < .001$).

Canadá Boahma y Trambely (2018) en un trabajo realizado de los encuestados eran 94% mujeres con una edad promedio de 46 años, y media experiencia laboral de 21 años. La mayoría de los encuestados tenía una universidad con Diploma (47%) o título universitario (45%), la unidad más frecuentemente reportada.

Las especialidades fueron médico-quirúrgicas (30%) y atención crítica (29%), con diferentes estado de empleo actual (tiempo completo: 68%, tiempo parcial: 23% e informal: 7.9%). Este perfil demográfico es similar a las estadísticas provinciales de agudo. enfermeras de atención (Instituto Canadiense de Información de Salud, 2016) son todos adecuados y demuestran una fiabilidad interna sustancial.

Las correlaciones entre las variables latentes (es decir, los factores) son notables. En particular, parece que las primeras cinco variables latentes que se refieren a transforma- Todos los líderes internacionales están altamente interrelacionados, y formarían un factor si nosotros realizó un CFA de orden superior. Estos valores más altos iban desde 0.719 hasta 0.879 y cuestiona si estas escalas miden de hecho diferencias conceptos entre La correlación entre las escalas de liderazgo transaccional: CREW y administración por excepción-activa (MBEA): era .048 y administración por excepción pasiva (MBEP) fue -.640, respectivamente; mientras que la correlación entre MBEA y MBEP fue de 0.157. Está claro que estas tres escalas serían no formar un factor de orden superior. En particular, las escalas CREW y MBEP tener una asociación negativa sustancial.

Se permitió el parámetro de correlación entre el factor de orden superior y MBEA, que era una variable indicadora única en el modelo. los índices de ajuste del modelo fueron los siguientes: $\chi^2(456) = 1,083.492, p < .001$, CFI = 0.941, TLI = 0.935, RMSEA = 0.060 (90% [CI] = [.056, .065]), SRMR = 0.051. En general, estos índices muestran un buen modelo de ajuste. La regresión estandarizada. coeficientes (es decir, cargas) de las siete subescalas en el orden superior "líder - factor de "envío" fueron 0.921, 0.930, 0.853, 0.940, 0.920, 0.921 y -0.686 para el escalas IDA, IDB, IMOT, ISTM, ICON, CREW y MBEP, respectivamente. los correlación entre el factor de orden superior y la escala MBEA individual fue -0.029, y no fue estadísticamente significativo como se explica en la sección "Método", el enfoque ESEM es una tecnología ideal para determinar si los elementos que definen un factor realmente tienen una carga alta. Ingresando en ese factor y bajas cargas cruzadas en otros factores. También esto

La técnica es particularmente ideal para proporcionar estimaciones más realistas de las relaciones entre los factores.

Específicamente, este método ayudará a la investigación en los diagnósticos del ítem IDA4, identificados como potencialmente débiles, están más cercanos. Los análisis de ESEM se realizaron en el mismo modelo hipotético que el CFA de los artículos. La principal diferencia aquí es que todas las cargas cruzadas son estimadas, En lugar de forzar a cero. Los índices de ajuste para este modelo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Los Líderes eficaces consideran que es confiable hacer uso de apoyos emocionales para transmitir mensajes; la expresión de emociones en un discurso es importante ya que de acuerdo a ello el personal cual recibe la información decidirá aceptar o rechazar el mensaje del líder (Stephen P. Robbins & Timothy A.Judge pg. 45).

Se llevó a cabo diversas investigaciones sobre el liderazgo desde la década 1940 siguiendo direcciones diferentes con el fin de descubrir si habría alguna característica en específico que permita identificar a un líder; es así, como se originaron las teorías basadas en el liderazgo.

1.3.1. Teoría Conductista del Liderazgo

Originada por los estudios realizados en la Ohio State University escuela que se origino a finales de la década de 1940, los investigadores tenían como objetivo identificar las dimensiones de la conducta del líder concluyendo que había 2 categorías que agrupaban las características, estas dos dimensiones fueron llamadas como a) La estructura de la Iniciación: enfoca su trabajo y el de su personal al logro de metas y b) La estructura de la consideración : Determina el grado en el que una persona se relaciona con su labor logrando una confianza mutua. En el 1992 concluyeron que las dimensiones habían sido de poco aporte; sin embargo, un análisis en 2009 de 160 estudios indico que tenía amplia relación con el liderazgo eficaz por lo que si era de gran aporte. Al mismo tiempo, la universidad University Of Michigan también realizaba sus estudios teniendo como finalidad identificar características relacionadas con el comportamiento que parecían estar relacionadas con la eficacia del desempeño, ellos nos refiere que el liderazgo cuenta con 2 dimensiones del comportamientos del liderazgo cual es llamado a) orientación al empleado: enfocado

en el interés, relación y necesidad de sus empleados y b) orientación a la tarea: la preocupación principal era el cumplimiento de las tareas asignadas. Durante las investigaciones fueron dando a favor de la dimensión b ya que se asociaba a una producción más alta.

En la línea Likert (1961), la investigación realizada sobre la conducta efectiva del líder (dirección por éxito), advierte 5 condiciones básicas para que aparezca dicho comportamiento las cuales son: El apoyo mutuo, orientación al grupo, objetivos con resultados, conocimiento, coordinación y planificación. En el estudio Liderazgo Clásico se clasifican en tres estilos de liderazgo, los cuales de mencionaran a continuación: L. Autoritario (quien traza metas, delega tareas y los guía con supervisión estricta), L. Democrático (traza objetivos y trabaja con los colaboradores en conjunto), y el estilo Libre el cual deja que cada uno tome su propio criterio en la toma de decisiones, sin apenas participar, a este tipo de liderazgo Lippit y White lo denominaron LAISSER – FAIRE (Lewin, Lippit y White, 1939).

Durante muchos años las teorías del liderazgo se han medido en aproximaciones parceladas de este sumario (Democrático/Autocrático, Directivo/Participativo, sobre las tareas, sobre las personas u otras) con el fin de formar cambios en las Organizaciones (Bass 1985). Se concluyó con que los directivos que son más efectivos son los que llevan un orden de toda la estructura con un control en la organización. Por otra parte, se consideraron las características del comportamiento de líder los cuales fueron: decisión de acciones, persuasión, resolución de problemas, perseverancia del líder y la humanidad.

1.3.2. Teoría Humanista del Liderazgo

Los enfoques tradicionales de liderazgo ignoraban la importancia de un líder como comunicador, la manera como un líder puede influir en cómo ven y entienden los acontecimientos; a continuación, presentaremos 2 teorías las cuales son el Liderazgo Carismático y el Liderazgo Transformacional.

Max Weber, sociólogo decía que una persona con Liderazgo Carismático era quien tenía visión, estaba dispuesto a correr riesgos personales para lograrlo, sensible a las necesidades de sus seguidores (Temas contemporáneas de Liderazgo, capítulo 13 pg 414).

Refería También que los Líderes Carismáticos nacían con las características no se hacían, por lo que solo se hacía conocedor de alguno en casos excepcionales (Hitler, Gandhi) detalle que impedía abordar dicho Liderazgo en un instrumento.

Desde la aproximación humanista es considerado así debido a la pretensión de ajustar los objetivos de la organización con los intereses personales del personal. McGregor (1960) y Argyris (1957,1964) fueron los autores más representativos de este enfoque, McGregor con su aporte de forma sistemática en su obra “the human side of enterprise” (el lado humano de la persona, 1970), representó su teoría basándose en dos estilos básicos de liderazgo: a).Autoritario (Teoría X) y b) Humanista (Teoría X).

Para McGregor, (1960) la apreciación de líder hacia sus colaboradores es de suma importancia, ya que dependerá de ellas el predominio de liderazgo que adopte. En resumen se puede deducir que el foco principal de este enfoque está puesto en el líder en la capacidad que tiene de alinear estos dos requerimientos, intentando conciliar los objetivos organizacionales con los personales utilizando un nuevo concepto que aparece en esta aproximación, la motivación intrínseca. (Matriz gerencial de Blake y Mouton 81 estilos de liderazgos).

Según James MacGregor Burns (1958) señaló liderazgo transformacional como proceso donde el líder y el seguidor cooperan mutuamente para lograr alcanzar un alto nivel de motivación. Burns fue el pionero en definir el concepto de liderazgo transformacional, así mismo estableció dos definiciones: a) Liderazgo transformacional y b) liderazgo transaccional. Según Burns la orientación de liderazgo transformacional va a generar un cambio a nivel particular (persona) y nivel global (organización), cambiando las percepciones, valores, expectativas y aspiraciones de los colaboradores; el liderazgo transformacional es idealizado ya

que generan beneficios y cambios a la persona, al equipo y la organización. Por otro lado el liderazgo transaccional va orientado en las características de la personalidad del líder y su capacidad de generar cambios. Los líderes transaccionales no buscan cambios en la cultura de la organización, todo lo contrario trabajan con la existente, mientras que los líderes transformacionales trata de cambiar la cultura organizacional. Burns tuvo como discípulo a Bernard Bass quien con el pasar de los años fue puliendo el concepto de liderazgo y el impacto que genera practicarlo, Bernard nos da un aporte significativo al identificar los parámetros de medición de liderazgo transformacional.

Según Bass (1985) señaló que el mecanismo psicológicos que yacen bajo el liderazgo transformador y agrego elementos al concepto inicial de Burns (1978) con el objetivo de explicar cómo se puede medir el liderazgo transformacional, al igual el impacto que genera la motivación y desempeño de los colaboradores. Bass con el apoyo de Avolio lograron identificar una serie de dimensiones del LTM con el objetivo de segmentarlos; asimismo, Bass y Avolio (1994) identificaron una serie de sus dimensiones de liderazgo transformacional los cuales son: a) Influencia idealizada o carisma: lo cual genera que los seguidores sientan un apego a su líder, b) La motivación inspiradora: el líder logra transmitir una visión que inspira, c) La estimulación intelectual: incentiva a la creatividad y la resolución de problemas a través de un pensamiento crítico e innovador, d) la consideración individualizada: modelo a seguir. Con el transcurso de las décadas el MLQ ha pasado por distintas modificaciones siendo uno de los más significativos en 1997 Bass y Avolio mejoraron el cuestionario inicial, creando la que actualmente se encuentra vigente y constituye la última versión, cual consta de 45 ítems y se denominada MLQ-5X (short form).

Cuadro 1

Estructura factorial del MLQ-5X

Estructura factorial del MLQ-5X	
Factores de liderazgo Transformacional	
Influencia idealizada (atribuida)	Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.
Influencia idealizada (conducta)	Tiene el mismo significado que el factor antes pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas.
Motivación inspiracional	Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.
Estimulación intelectual	Estos líderes estimulan a sus colaboradores a innovadores, creativos y buscar por sí mismo solución a los problemas que puedan platearse.
Consideración individualizada	Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaches.
Factores liderazgo Transaccional	
Recompensa Contingente	Se refiere a la recompensa (material o no material), entregada por un líder a un subordinado por haber alcanzado las

	metas o estándares de desempeño previamente acordados
Dirección por excepción (Activo):	Colocan estándares y monitorean regularmente el desempeño de los subordinados, para ver si los estándares están siendo alcanzados.
Dirección por Excepción (Pasiva)	Esperan ser informados sobre errores y desviaciones antes de tomar acción, pidiendo no más de lo que es esencial para alcanzar el trabajo hecho.

Liderazgo Laissez-Faire

	Describe a líderes que evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades de supervisión, y no confían en su habilidad para dirigir. Dejan mucha responsabilidad sobre los empleados, no ponen metas claras y no ayudan a su grupo a tomar decisiones, evitándolas.
--	--

Factores Variables de resultados

Esfuerzo adicional	El líder aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo y alcanzar las metas del grupo y de la organización.
Satisfacción	El líder responde a las expectativas y necesidades de sus subordinados.
Efectivo	El líder optimiza los recursos materiales y humanos del grupo, de manera de obtener óptimos resultados con el menor costo posible.

Según la crítica de los creadores el cuestionario evidencia la estructura factorial que se detalla en el Cuadro 1.

Según Bass y Avolio (2006a) señala que el liderazgo transformacional conlleva a la relación que existe entre un líder y seguidor, en el intercambio de beneficios el cual abarca la recompensa contingente y la gestión, dicho liderazgo trata de motivar al seguidor a ponerle más empeño para el logro de sus expectativas y a su vez representaría un benéfico grupal.

Asimismo Velásquez (2006) afirma que el LTM es un proceso que genera un cambios, enfocándose en transformar, para lograr ayudarse mutuamente en la relación de líder y seguidor, siguiendo el enfoque que rige la organización, el cual genera el incremento de motivación, ética y desempeño de los seguidores, con el objetivo de que los seguidores asuman la compostura que determina la cultura de la organización, el cual generaría un cambio de manera global en la empresa.

Lerma (2007) plantea que el LTM es un conglomerado de alineamiento que aspiran los seguidores quienes seguirán a los que los inspire, donde los trabajadores con visión se orientan hacia metas significativas, teniendo entusiasmo y energía. En resumen, se comprende por liderazgo transformacional como proceso de dirección, el cual busca transformar el entorno de manera representativa para la empresa, lo cual se hace posible con la participación y apoyo del líder a seguir (que inspire) y motive a los que lo observan; durante el proceso se realizara acciones a cabo, siendo necesario un proceso de dirección enfocado en cambio, el cual va ligado a los logros de las metas; Asimismo, el liderado transformacional pretende motivar a los colaboradores a que se involucren Siendo en la participación de las acciones en el entorno para una mejora en la organización. Una tarea fundamental empoderarlos con la misión y visión de la organización.

El MLQ-5x es uno de los instrumentos más usados desde hace más de dos décadas para identificar que estilo de liderazgo se usa en el ámbito de la psicología organizacional. Este instrumento es la creación fundamenta teóricamente en las ideas de Bernand Bass. (Bass ,1985). La elaboración de la presente investigación cuenta con una revisión de la cronología de las diversas teorías citadas de liderazgo, los cuales fueron dando soporte a los distintos modelos estructurados en bases a las

necesidades organizacionales que fueron surgiendo. En los siguientes enunciados se realizara la presentación de los enfoques, desde el principio de instrumento hasta llegar a la última versión Multifactor Questionnaire leadership (MLQ 5X) de Bernard Bass (1985), que contiene el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y el Laissez-faire, en los que se centrará la investigación, en el constructor de la prueba y la adaptación en una investigación psicométrica llevando así a estudios de ecuaciones estructurales y análisis factorial.

Estos acercamientos se iniciaron en 1950, probablemente por la instalación que fundo a varias teorías y modelos diferentes sobre los atributos. El conjunto de teorías se investigaron a través del análisis del cabecilla, asumiendo en un avance lo que “hacían” y no las “particularidades innatas” que conservaban, en lo que permaneció su contraste (Vega y Zavala, 2004, p.60).

Para Yulk (2008) el estudio que se segmentó en dos líneas; la primera se enfoca en los directivos siguiendo las pautas específicas guiadas por los mismos, al realizar sus actividades y funciones, como también explorar la manera de enfrentarse a las exigencias, limitaciones y conflictos del papel inherente a su cargo. La segunda, se fundamenta en la identificación de conductas de líder eficaz.

1.3.3. Evolución histórica del cuestionario (MLQ-5X)

La teoría de liderazgo ha sufrido diversas transformaciones a partir de su conceptualización original en 1985. En un inicio, tenía una estructura de seis conceptos de liderazgo, las cuales fueron: Carisma/inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, dirección por excepción, y laissez faire (Bass, 2000). Así también creó un instrumento para medir los comportamientos que quedó organizado en estos seis factores, los que serán definidos más adelante con mayor detalle.

Las críticas se dirigían a la Validez discriminante entre los factores, lo que llevó a revisar la operacionalización de éstos, ya se incluían dentro de una misma escala

de los análisis, ítems que median el impacto del comportamiento del líder en el seguidor, e ítems que median sólo conductas del líder. Además, la estructura de factores inicialmente propuesta, tenían fallas a ser replicada en la investigación empírica posterior (Hunt, 1991, Smith y Peterson, 1988, Yulk, 1994, 1999; en Bass y Avolio, 2000). Esto llevó a muchos investigadores a presentar modelos de factores distintos, en base a sus revisiones de investigaciones del MLQ original.

Se reportaron distintos tópicos a ser investigados. Hater y Bass (1988, en Bass, 1990), con relación al liderazgo transformacional, plantearon evidencias que surgirían dividir la dirección por expertos en componentes Activo y Pasivo. Además se encontró que los ítems de la escala Laissez faire, se correlacionaban más altos que los ítems de la escala Dirección por excepción Pasiva (Bass y Avolio, 2000). Esto había sido notado también por los estudios de Den Hartog y su equipo, al encontrar que la distinción conceptual entre Dirección por Excepción pasiva y Liderazgo laissez faire hecha por Bass (en base a que el primero protegía y respetaba el estatus que, en cambio el segundo lo ignoraba al evitar tomar decisiones y supervisar responsabilidades), no era clara examinar los datos empíricos. Ambos factores se correlacionaban positivamente entre sí, y negativamente con las otras dimensiones, incluyendo la dirección por excepción activa. Esto disminuía la consistencia interna del cuestionario (Den Hartog, Van Muijen, Y koopman, 1997). Otro estudio concordante con esta información fue desarrollada por Yammarino y Bass (1990, en Bass y Avolio, 2000) esto produjo que en 1988 se retira conceptualmente la dirección por excepción en sus tipos activo y pasivo, lo que se ha mantenido en el MLQ actual (forma 5X).

1.3.4. Modelo de liderazgo de Rango Total

Bass determina que LTM como proceso de interacción entre líder y seguidor, caracterizado por ser carismático, el líder valorar a su equipo de forma individual dándole apoyo, enseñanza y práctica. Por otro lado, determina el liderazgo transaccional como la transacción o convenio entre el líder y el colaborador, este tipo de liderazgo está compuesto por recompensa contingente y dirección por excepción (Bass y Avolio, 1994).

Bass y Avolio (1994) desarrollaron el modelo de Rango Total en base a los dos constructos mencionados anteriormente, basándose en que estas dos aparecen separados (diferentes), el liderazgo transformacional sería la extensión del liderazgo transaccional.

En otros términos, el LRT uniría las “cuatro I” de LTM, la conducta de LTS, como también la conducta de Laissez-Faire/ No Liderazgo. Siendo un aspecto relevante en el modelo de liderazgo de Rango Total, que ninguno de los estilos de liderazgo es el correcto o adecuado, dando esta gira en función del líder, considerando los puntos (objetivos, contexto y necesidades), el líder tiene que desarrollar la habilidad de identificar el tipo de liderazgo apropiado para su equipo de acuerdo al contexto y ambiente. (Vega y Zavala, 2004, p.22).

El cual estaría dividido en tres dimensiones:

- La dimensión de Actividad (Activo/pasivo), que ayuda a aclarar el estilo de liderazgo.
- La dimensión de Efectividad (efectivo/inefectivo), que representa el impacto del estilo de liderazgo en el desempeño.
- La dimensión de Frecuencia, que representa cuan frecuentemente un individuo despliega un estilo particular de liderazgo.

Como los mencionados anteriormente Berband Bass (1985), apoyándose en el trabajo de Burns (1978) y en investigaciones realizadas en diferentes empresas. Distinguió al LTM como una relación donde el líder logra incrementar en sus seguidores la conciencia de lo que realmente es importante, logrando así desplazar en ellos su propio interés por uno superior de orden colectivo, los objetivos del grupo en el cual se desarrolla la relación del líder y seguidor, provee una causa común que une y provoca una relación estrecha basada en valores, impulsando a los seguidores a desarrollar su potencia intelectual y abrazar motivaciones que les orientan a trascender.

Bass (1985) define a un líder Transformacional como: “Alguien quien irguió su conciencia sobre asuntos de importancia conduciéndoles a un más alto nivel de

necesidades, influenciándoles a trascender su propio interés por el bien del grupo o la organización y a trabajar más duro de lo que ellos habrían esperado hacer” (p.29).

El LTM, se explica como un proceso motivacional, en donde el resultado sería reflejada en los seguidores con un cambio de segundo orden, es decir en sus necesidades, valores y actitudes. Bass se apoya para dar mayor premisa de la teoría, que es el liderazgo transformacional siempre será más efectivo de los tipo de liderazgo.(Yukl, 1998). Las dinámicas que lleva a cabo el LTM se resume en las “cuatro I” (Bass y Avolio, 1994). Las cuales son: Influencia Idealizada (Conducta), Influencia Idealizada (Atribuida), Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual. Seria asi que el líder transformacional pretende generar cambios, considerando el nivel macri como también el macro-organizacional.

1.3.5. Dimensiones del Liderazgo Transformacional

La definición de cada una de las dimensiones nucleares que componen el LTM fue identificada por Bass (1985).Estos componentes, también conocidos como las “cuatro I” Bass y Avolio, 1993), han permitido distinguir las diferentes áreas de influencia y acción de cada una de las dimensiones que componen el liderazgo transformacional. Estas dimensiones son las siguientes:

A) Influencia Idealizada

Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos. También denominada como liderazgo carismático: los líderes se convierten en modelos de sus colaboradores, son admirados, respetados y fidedignos. Se contribuye por parte de los colaboradores capacidades extraordinarias, persistencia y determinación. Se entiende que sus actos están guiados por hacer las cosas correctas, demostrando los altos niveles de conducta ética y moral. Este hace referencia al comportamiento que resultan ser adecuados como modelo a seguir de sus colaboradores, considerando las necesidades de otros sobre sus propias necesidades, compartiendo metas y riesgos, mostrando consistencia y altos estándares de conducta ética y oral. Para

Bass y Avolio el líder transformacional es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes lo siguen, demostrando ser el modelo a seguir.

En el MLQ se distingue en:

- **Influencia Idealizada (Conducta):** Son aquellas conductas que el líder exhibe.
- **Influencia Idealizada (Atribuida):** Son aquellas conductas que generan orgullo, respeto y admiración en sus colaboradores.

Avolio y Bass (1991) cambiaron de término “carisma” por “Influencia idealizada” por considerar que este término describe mejor, cómo opera la influencia del líder por medio de los ideales (Bass 1999).

B) Motivación Inspiracional

Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización. Este anima y exalta a los seguidores en base a su esfuerzo, se puede clasificar tres tipos de motivación: a) Animación por motivo de logro: se refiere a las tareas desafiantes y complejas, el cual requiere de iniciativa, toma de riesgo, persistencia y responsabilidad. b) Animación de motivos de poder: se necesita que los subordinados sean competitivos, persuasivos y agresivos. c) Animación de motivos de afiliación: Para tareas de requiere de cooperación, trabajo en equipo y apoyo mutuo entre los subordinados.

C) Estimulación Intelectual

Estos líderes estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que puedan plantearse. La estimulación intelectual de líder transformacionales reflejada en la conceptualización, comprensión y discernimiento de los colaboradores del entorno que los rodea, los problemas de afrontan y las soluciones, los cuales contribuyen a su autonomía e interdependencia.

Para Bass los líderes persuaden a sus seguidores a través de la ruta central de procesamiento de información.

Esta dimensión es vital en la característica transformadora, porque estimula en mayores niveles la confianza y la auto eficacia, favoreciendo el desplazamiento del interés individual por el interés colectivo (Pillai y Williams, 2004).

D) Consideración Individual

Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaching. Este líder trata a sus colaboradores de manera diferenciada, evaluando sus necesidades y capacidades, prestando atención a las necesidades para su logro y su desarrollo, demostrando así la valoración única de sus colaboradores.

Se fomenta la comunicación bidireccional, prima la consideración de “persona” frente a la de “subordinado” o “empleado”. Las tareas delegadas son monitorizadas para percibir si algún colaborador necesita dirección adicional o apoyo; idealmente, los colaboradores no deberían sentirse evaluados.

Esta dimensión permite distinguir cómo impacta la conducta del líder sobre los seguidores en el desarrollo de nuevas habilidades, así como en la valoración y el equipo al cual pertenece (Avolio y Bass 1993).

1.3.6. Dimensiones del liderazgo Transaccional

También conocido como Reforzamiento contingente, aquí el dirigente y el colaborador aceptan los roles y las funciones para alcanzar los objetivos como equipo, se acuerda que pasos debe seguir el subordinado para llegar a obtener el resultado (puede ser material o no ser material). Esperan que el líder lo capacite para lograr el objetivo, siendo así el intercambio de beneficio transparente y justo para ambas partes. (Bass, 1990).

Blanchard y Johnson mencionan reglamentos adecuados para la adecuada aplicación de RFC: Coordinar llegar a la meta junto con el subordinado, si el

objetivo es alcanzado entonces felicitar el desempeño del subordinado, el éxito del admirador puede llamar a la colocación de una nueva meta.

Para (Bass, 1985, 1990): En el Liderazgo Transaccional se utilizaron dos formas de Reforzamiento para motivar a los empleados y estos son los siguientes:

a) Reforzamiento Contingente Positivo (Recompensa Contingente); es donde el líder premia al seguidor si éste ha alcanzado el desempeño acordado. La Recompensa

Contingente puede surgir en forma de felicitaciones por un trabajo, bien realizado, cómo recomendaciones para bonos, aumentos de sueldo, promociones, incluyendo reconocimiento público por desempeño sobresaliente.

La recompensa contingente hace referencia al premio ya sea cómo (material, o la no material), el cual es otorgada por un jefe a un seguidor por lograr su objetivo según las funciones acordadas. Las metas tienen el objetivo de incrementar poco a poco el progreso, también va acompañado por la retroalimentación, el cual debe ser dado en el tiempo apropiado en la que la meta fue alcanzada (Bass, 1985, 1990).

En la recompensa contingente los jefes deben mostrar interés transformacional para generar el desarrollo en sus trabajadores (Bass, 1985). En cada etapa cómo meta, desempeño y reforzamiento es un paso más para la toma de responsabilidades ascendentes sobre sus propias acciones, pudiendo así llegar a ser auto-reforzantes. Para lograr un buen desempeño se debe ser claro cuando se expone las instrucciones a los subordinados, permitir la participación de los colaboradores la toma de decisión, apoyar el desempeño de los mismos y mantener comunicación.

A) Dirección por excepción

En esta dirección, los jefes son los que deciden las acciones en el caso de faltas y desviaciones según el modelo de desempeño, generalmente el reforzamiento aversivo contingente, son cuando los líderes intervienen solo cuando algo va mal. El jefe está atento a las desviaciones, y entrega de la retroalimentación negativa o reforzamiento aversivo solo cuando es necesario (Bass, 1985,1990).

B.1). Dirección por excepción (Activo)

Estos jefes buscan constante y activamente las desviaciones, ellos mismos colocan y hacen seguimiento constante a la actuación de los subordinados, para visualizar y si están respetando y logrando las reglas establecidas.

B.2). Dirección por excepción (Pasivo)

Estos líderes esperan ser alertados o informados sobre las fallas y desviaciones previo a la toma de acciones, pidiendo lo que es esencial para alcanzar el trabajo realizado.

b) Reforzamiento Contingente Aversivo (Castigo Contingente); es dónde el líder reacciona ante el fracaso de un empleado en alcanzar el desempeño acordado por ambos.

Este tipo de reforzamiento, muestra la necesidad de frenar el descenso en la rapidez o la precisión en el desempeño del subordinado, para modificar o cambiar la conducta de este último. Además de orientar a la aclaración de qué debe realizarse y cómo hacerlo.

El Reforzamiento Contingente Aversivo puede tomar varias formas. Como Por ejemplo, el jefe puede llamar la atención del subordinado sobre la desviación, lo que es particularmente útil para los subordinados sin experiencia, especialmente si la retroalimentación es negativa se acompaña con aclaración adicional de qué se desea. El Castigo Contingente puede verse también en forma de multas cómo, suspensión sin pago, pérdida de apoyo del dirigente; las que son menos frecuentes y tienen menos probabilidad de promover efectividad. Por otro lado, si el jefe sólo interviene ante la ocurrencia de fracasos, averías y desviaciones, está practicando la Dirección por Excepción.

1.3.7. Modelo de liderazgo Laissez-Faire

Este modelo de líder son aquellos que evitan influenciar a sus subordinados, evitan sus responsabilidades como supervisor, duda n de su capacidad para dirigir a su equipo. Deja sus responsabilidades a cargo de sus colaboradores, en donde no tiene claras las metas y no ayuda al equipo a tener seguridad. En resumen no diferencia sus funciones con las del colaborador, su enfoque está más dirigido a la

producción. Los jefes de Laissez-Faire no identifican los conflictos que deben ser resueltos, y tampoco el requerimiento que debe cumplir y no sabe priorizar, el no comprometerse con el equipo genera una relación negativa.

1.4. Formulación del problema

General:

¿Es válido y confiable la escala del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ-5X) en empresas que brindan servicios legales de Lima, 2018?

1.5. Justificación del Estudio

Este estudio contribuye a apoyar la Teoría de James Burns (1958) quien refirió que el liderazgo transformacional generara cambios a nivel particular y global; es decir, en la organización y las personas cambiando sus percepciones hacia la empresa en la cual labora.

Por su valor Teórico: El presente trabajo surge de la necesidad de estudiar los ítems del instrumento de “la escala del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5)” con el fin de adaptarlo en nuestro país bajo el método factorial.

Por su utilidad metodológica: Genera un gran aporte en el crecimiento de la metodología científica, ya que esta investigación está ejecutada de acuerdo al método científico; siendo más claros, esta investigación fue desarrollada cumpliendo las etapas del método científico según Ander – Egg (1995).

Por su implicación práctica: Esta adaptación permitirá a las personas involucradas en la aplicación lograr tener una percepción más clara de sus habilidades blandas y duras; permitirá también obtener una prueba a nivel nacional aplicada en el área organizacional más óptima, ya que tendrá un fundamento empírico y será aplicada a empresas. Por otro lado, aportará para posteriores estudios o investigaciones, sea en el campo psicométrico o en el área de psicología Organizacional.

Por su conveniencia: El presente trabajo generara un gran aporte en futuros estudios del instrumento sea para la recolección de datos, análisis psicométricos o en el campo organizacional.

Por relevancia Social: Permitirá obtener un instrumento confiable bajo el criterio de jueces, estableciendo los baremos bajo el ámbito organizacional ya que, será aplicado a empresas; Es importante mencionar también que este instrumento estará generando un gran aporte para las empresas que se dedican a procesos de Reclutamiento y selecciones, especialmente los que apuestan por los mejores Lideres con fundamentos cuantitativos.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Evaluar las propiedades psicométricas del Cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018.

1.6.1.1. Objetivo Especifico 1

- Adaptar lingüísticamente la escala del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ-5X) en trabajadores de tres empresas que brindan servicios empleando el método de contra traducción.

1.6.1.2. Objetivo Especifico 2

- Determinar las evidencias de valides basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018.

1.6.1.3. Objetivo Especifico 3

- Estimar la fiabilidad por consistencia interna del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018.

1.6.1.4. Objetivo específico 4

- Realizar el análisis descriptivo de los ítems del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación y tipo de investigación.

Conforme a lo que refiere Montero & León (2007), la presente investigación es de diseño no experimental, debido a que no se manipula deliberadamente las variables, es decir sólo se observan los fenómenos en su estado, ambiente natural para luego poder analizarlos. Asimismo, de corte transversal puesto que se realiza el estudio en un momento determinado de los grupos que se investigan y ello se da en un tiempo único.

Para este trabajo de investigación no se presenta hipótesis, pues que Alarcon (2013) refirió que de los problemas de investigación psicológica, no necesariamente todos requieren hipótesis, donde hace mención, “pueden resolverse directamente organizando procedimientos para registrarlos, observarlos o medirlos. Tal sea el caso de ciertos trabajos interesados en conocer el estado de un hecho o en señalar la frecuencia con que se dan” (p.47).

Esta investigación es de tipo instrumental, según montero y León consideran como pertenecientes a esta categoría todos los estudios encaminados al desarrollo de pruebas y apartados, incluyendo tanto el diseño como el estudio de las propiedades psicométricas(2007, p.856) .

2.2. Variables, Operacionalización

Según la estructura factorial del MLQ - 5 X el cuestionario esta dividido por 3 tipos de liderazgo los cuales son Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Laissez Faire; las divisiones por constructos se presentan en la Tabla 2 .

Estructura factorial del MLQ-5X

Estructura Factorial del MLQ - 5 X	Liderazgo Transformacional		6	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.
		Construcción de Liderazgo:	14	Especifica la importancia de tener una alta razón de ser.
		Influencia Idealizada (Conducta)	23	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.
			34	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión.
	Según James MacGregor Burns (1958) señalo liderazgo transformacional como proceso donde el líder y el seguidor cooperan mutuamente para lograr alcanzar un alto nivel de motivación	Construcción de liderazgo:	10	Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él / ella.
		influencia idealizada (atribuido)	18	Va más allá del interés propio para el bien del grupo.
			21	Actúa de formas que genera mi respeto.
			25	Muestra un sentido de poder y confianzas de decisiones.
		Construcción de Liderazgo:	9	Habla con optimismo del futuro.
		Motivación Inspiracional	13	Habla con entusiasmo sobre lo que se debe valorar.
			26	Expresa con claridad una visión convincente del futuro.
			36	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos.
		Construcción de Liderazgo:	2	Reexamina suposiciones cruciales para ver si son apropiadas.
		Estimulación Intelectual	8	Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas.
			30	Hace que vea los problemas de distintos ángulos.
			32	Sugiere nuevas formas realizar los deberes asignados.

	Construcción de Liderazgo: Consideración individual	15	Pasa el tiempo enseñando y entrenando.
		19	Me trata como a una persona y no únicamente como un miembro de un grupo.
		29	Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás.
		31	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.
Liderazgo transaccional	Según Burns la orientación de liderazgo transformacional va a generar un cambio a nivel particular (persona) y nivel global (organización), cambiando las percepciones, valores, expectativas y aspiraciones de los colaboradores; el liderazgo transformacional es idealizado ya que generan beneficios y cambios a la	1	Me brinda ayuda a cambio de mis esfuerzos.
		11	Debate en términos específicos respecto de quién es responsable de lograr los objetivos de rendimiento.
		16	Esclarece lo que uno esperar recibir cuando se logran las metas de rendimiento.
		35	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas.
	Construcción de liderazgo: Dirección por Excepción (Activo)	4	Enfoca la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares.
		22	Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas.
		24	Hace un seguimiento de todos los errores.
		27	Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares
	Construcción de Liderazgo: Dirección por Excepción (Pasiva)	3	No interfiere hasta que los problemas se tornen serios.
		12	Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas.
		17	Demuestra que él / ella es un fiel creyente de "Si funciona, no lo arregles".
		20	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas.

<p>persona, al equipo y la organización</p> <p>Según Avolio & Buss indico que Laissez - Faire es orientacion tipico para el manejo por excepcion, su comportamiento es reactivo y centra en el castigo (1995 - 2004)</p> <p>Resultado de Lider</p>			
	Construcción de Liderazgo: Laissez-faire	5	Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes.
		7	Está ausente cuando se le necesita.
		28	Evita tomar decisiones.
		33	Retrasa las respuestas a preguntas urgentes.
	Construcción de Liderazgo: Esfuerzo adicional	39	Consigue que haga más de lo que esperaba que haga.
		42	Aumenta mi deseo de tener éxito.
		44	Aumenta mi disposición a esforzarme más.
	Construcción de Liderazgo: Satisfacción	38	Utiliza métodos de liderazgo satisfactorios.
		41	Trabaja conmigo de manera satisfactoria.
	Construcción de Liderazgo: Efectivo	37	Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales.
		40	Es eficaz al representarme ante una autoridad superior.
		43	Es eficaz al cumplir con los requisitos de la organización.
		45	Dirige un grupo que es efectivo.

2.3. Población y muestra

Según Tamayo y Tamayo (1997) refirió: “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica como lo cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Pg.114)

2.3.1. Población

La investigación será realizada en una empresa que brinda servicios legales que cuenta con un total de 400 colaboradores, entre hombres y mujeres, con edades que oscilan entre los 20 y 60 años, presentan distintos niveles de formación académica y teniendo como mínimo secundaria completa, los cuales están distribuidos en 5 sedes para el año 2018.

Tabla 1 Descripción de la población.

SEDES	POBLACIÓN	MUESTRA
SEDE ADMINISTRATIVO	60	39
SEDE ARAMBURU	80	78
SEDE EL DORADO	60	50
SEDE PANAMA	200	191

La muestra estará conformada por 250 colaboradores de una empresa que brinda servicios legales en la provincia de lima, estos están distribuidos en 5 sedes.

2.3.2. Muestra

Se refiere al estudio de las relaciones que existen entre un colectivo o población y las muestras que se extraen de las mismas. El estudio de las muestras permite hacer estimaciones de características desconocidas de la población (tales como media, desviación típica, proporciones, etc). Estas estimaciones se hacen a partir del conocimiento de las características de las muestras (media,

desviación típica, proporción, etc.). Las características o medidas obtenidas de una muestra se llaman estadísticos; y las medidas correspondientes a la población parámetros. Cuando una media muestral o estadístico se utiliza como representante de una característica poblacional o parámetros donde se denomina estimados.

2.3.3. Muestreo No probabilístico

Son los pasos mediante el cual obtienes una muestra. La muestra en ese caso sería la representación de la población en la cual fue elegida para ser evaluada, ello debe reflejar las características que lo representan (Grande, Abascal. 2009).

Los criterios de selección son los siguientes:

2.3.3.1. Criterio de Inclusión

Los que conforman parte del trabajo de investigación, son pertenecientes a una empresa de Servicio de Call Center, de ambos sexos en edades que oscilan de 20 años a 60 años, los criterios de inclusión son los siguientes:

- ✓ Personas que se encuentren laborando en las 5 sedes.
- ✓ Que asistan a trabajar con regularidad.
- ✓ Participación de manera voluntaria.
- ✓ Complete de manera adecuada el protocolo de evaluación.
- ✓ De 20 a 60 años de edad.
- ✓ Permanencia mínima de 1 mes.

2.3.3.2. Criterio de Exclusión

Siendo un instrumento de 360 grados, el cuestionario se accedió a todas las áreas menos al Director siendo el último cargo por lo que no evaluaría a nadie más que a él. El diseño muestral a realizar será el no probabilístico por conveniencia, debido a que contamos con un mínimo tiempo para ser aplicado y será según la disponibilidad de tiempo y su asistencia.

- ✓ Personas que no se encuentren actualmente laborando para la empresa.
- ✓ Que no asistan a laborar regularmente.
- ✓ Que no acepten participar de manera voluntaria.
- ✓ Que no presenten el mínimo de permanencia que es un mes.
- ✓ Que no presenten el rango de edad mencionado de 20 a 60 años.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad

2.4.1. Técnicas:

El instrumento a utilizar es el Cuestionario Multifactorial de liderazgo MLQ-5X y para el análisis de datos se han utilizado programas de software como: El SPSS 24 y AMOS v24, Jamovi v9.1.6, R studio v3.4 y Jasp v8.

2.4.2. Ficha técnica:

Para esta evaluación se utilizaron, la observación y la aplicación de la evaluación en la empresa.

- **Nombre original:** Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)
- **Autores:** Bernard Bass y Bruce Avolio
- **Creación:** 2000
- **Objetivo:** Evaluar el grado de los componentes de MLQ 5X
- **Características:** Cuenta con 45 ítems en tipo de escala Likert.
- **Dimensiones:** Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, laissez faire.
- **Administración:** individual:
- **Edad de aplicación:** El presente instrumento está dirigido para desarrollarse en individuos de 20 años en adelante.
- **Ámbito:** Organizacional.
- **Duración:** 20 minutos
- **Componentes:** cuestionario.
- **Descripción:** El presente cuestionario MLQ 5X está compuesta por el Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, laissez faire, las mismas que cuentan con un total de 45 reactivos

.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Casi siempre
4. Siempre

2.4.3. Validez:

Según Muñiz (1994) la validez de constructo se desarrolla con el interés de establecer relaciones funcionales entre las variables importantes que deben ser medidas antes de que se estudien sus interrelaciones para que tales afirmaciones

tengan algún significado, el objetivo del estudio de los constructos es emplear una o más medidas cuyos resultados se generalicen a una clase más amplia de medidas que legítimamente empleen el mismo nombre.

El análisis de la Validez de Constructo, realizado a través del del análisis factorial confirmatorio de las dimensiones de la escala clima organizacional en trabajadores de una institución ,el cual permiten observar que el modelo de 4 dimensiones presenta en el test de Bondad de Ajuste Chi-Cuadrado Mínimo (Cmin) un valor de 167.626, el cual con 71 grados de libertad alcanza una probabilidad de 2.361 y el nivel de significancia ($p < 0.001$) lo que indica que el modelo global presenta estimaciones aceptables (Schreider, Stage, Nora, & Barlow, 2006).

Así mismo, la verificación de los resultados del análisis del índice residual de la raíz cuadrada media que evalúa la aproximación de la matriz de covarianzas teóricas con la matriz observada, presenta un valor pequeño ($RMR = 0.027$) y los análisis complementarios de la Bondad de Ajuste a través del índice de Ajuste ($GFI = 0.943$) y el índice de Ajuste Ponderado ($AGFI = 0.916$) alcanzan valores aceptables; así mismos, el índice de bondad de ajuste comparativo ($CFI = 0.969$), índice de Taker-Lewis ($TLI = 0.960$), y la raíz cuadrada media de aproximación ($RMSEA = 0.059$) permiten afianzar lo adecuado de admitir el modelo con cuatro dimensiones. Concluyendo que la Escala Clima Laboral presenta Validez de Constructo a través del AFC.

2.4.4. Confiabilidad

En una muestra durante el periodo de los años 2000 a 2004.

ESTUDIO 1: en una muestra de 1311 participantes de oficinas de la administración pública entre varones y mujeres con edades de 30 años a 37 años, el resultado alcanzado de la confiabilidad es de 0.70, donde permite mantener el modelo de los factores.

ESTUDIO 2: en una muestra de 879 participantes de oficinas de la administración pública entre varones y mujeres con edades de 30 años a 37 años,

el resultado alcanzado de la confiabilidad es de 0.60, donde se tiene en cuenta, con el fin de obtener una respuesta clara, se excluye elementos con altas cargas transversales mayor a 20.

ESTUDIO 3: en una muestra de 650 participantes de oficinas de la administración pública entre varones y mujeres con edades de 30 años a 37 años, el resultado alcanzado de la confiabilidad es de .86, donde muestra una consistencia interna satisfactoria al estudio.

En los tres estudio realizados durante los años 2000 y 2004 en un total de una muestra de 2840 participantes con una confiabilidad de .88 DE alfa de cronbach, y con un AFC con una estructura de 75.2, Y con una significancia de <0.01 .

Durante los tres estudio realizados durante los años 2000 y 2004 en un total de una muestra de 2840 participantes con una confiabilidad de .88 DE alfa de cronbach, esto indica que el modelo del MLQ 5X. Seguía manteniendo otros estudios relacionando (Bass, Avolio y Yulck. 2002, 2004).

2.4.5. Omega

El coeficiente omega, a discrepancia del coeficiente de alfa trabaja con las cargas factoriales, que son la suma aprobada de las variables estandarizadas, transformación que hace más estable los cálculos y expresa ser efectivo el nivel de fiabilidad (Ventura 2017)

2.5. Métodos de análisis de datos

2.5.1 Estadística Descriptiva

Es la rama encargada de recolectar, analizar y darle una característica a un conjunto de datos, tiene como objetivo describir las características y comportamientos del conjunto de estudio.

2.5.2. Variable estadística

Se distingue del grupo de valores que puede captar cierta particularidad en la población sobre el cual se estaría aplicando el estudio estadístico. Las variables estadísticas se clasifican según: a) Cualitativa: Son variables que pueden tomar como valores cualidades o categorías. b) Cuantitativas: Variables que toman valores numéricos (Bologna 2013).

2.5.3. Medias por posición central

También conocido como de centralización, se refiere a medidas que suelen a limitar en qué punto se halla la parte céntrica de un conjunto específico u ordenado de datos de una variable cuantitativa (Bologna 2013).

2.5.4. Media

De igual forma llamada promedio o media aritmética, dentro de un conjunto de datos de un valor particular de una serie de resultado de la suma de todas las observaciones separado por el número total de datos. En otras palabras es el centro de los datos en el sentido numérico, por lo cual su intención es equilibrar por exceso y por defecto (Muñiz 1994).

2.5.5. Moda

Su simbología es M_o , es la representación más repetitivo del grupo, en otras palabras es el valor donde la continuidad relativa es mayor, en algunos casos puede haber más de una moda (Bologna 2013).

2.5.6. Medias de dispersión

También llamada medidas de variabilidad, estas exponen la versatilidad de un conjunto de datos, donde identifica cual es mayor y menor en la agrupación de datos en relación a las medidas de centralización (Muñiz 1994).

2.5.7. Rango

Su simbología es R o también conocido como recorrido estadístico, es la diferencia entre el valor máximo y el mínimo de un conjunto de elementos.

2.5.8. Varianza

Su simbología es S^2 , este evalúa la dispersión de los datos de un modelo en relación a la media, el cual se halla computado la media de los cuadrados de las distancias de todos los datos, resaltan los valores alejados (Bologna 2013)

2.5.9. Coeficiente de variación de la media Pearson

Su simbología es (r) este regula la variación de los datos en proporción a la media, sin tomar el balance de los componentes en la que están, toma valores entre 0 Y 1. Es decir si el coeficiente es próximo al 0 significa que existe poca variabilidad en los datos y es un modelo muy compacta, en caso contrario si tiene 1 es una muestra muy dispersa (Bologna 2013).

2.5.10. Asimetría

Es la medida que indica la simetría de la colocación de una variable respecto a la media aritmética, sin la insuficiencia de hacer la representación gráfica. Existen tres tipos de curva de distribución según su asimetría los cuales son: a) Asimetría negativa: la cola de la distribución se alarga para valores inferiores a la media. b) Simétrica: hay el mismo número de elementos a izquierda y derecha de la media, en esta caso coinciden la media, la mediana y la moda. La distribución se adapta a la forma de la campana de Gauss o distribución normal. c) la cola de la distribución se alarga para valores superiores a la media (Bologna 2013)

2.5.11. Curtosis

También conocido como apuntamiento es una medición de forma que computa cuan escarpada o achatada esta una curva o distribución. La curtosis se evalúa promediando la cuarta potencia de la diferencia entre cada unidad de

conjunto y la media, separado entre la desviación típica elevada también a la cuarta potencia (Bologna 2013)

2.6. Aspectos éticos

Previamente a la aplicación y evaluación respectiva de los evaluados, se consultó con la empresa, tomando en cuenta que dicha evaluación era con fines académicos para obtención de resultados fidedignos sobre los estilos de liderazgo, parte del proyecto de investigación. Asimismo parte del investigador se resguardara la privacidad y anonimato de los evaluados y el nombre de la institución.

Del mismo modo, se dieron las indicaciones respectivas al momento de iniciar la evaluación y se brindó información sobre cualquier interrogante surgida que se hubiese presentado antes, durante y después de la evaluación; además de recordarse que toda respuesta emitida en las pruebas, quedarían resguardadas bajo confidencialidad y serían utilizadas únicamente con fines académicos.

Finalmente, estas serían emitidas en un informe a la empresa.

III. RESULTADOS:

3.1. Detalles Descriptivos

Tabla 3

Distribución socio-demográfico de los participantes de la investigación.

EDADES PROM		
	<i>f</i>	%
Válido		

	20 A 30 AÑOS	251	69.1
	30 A 40 AÑOS	103	28.4
	40 A MAS	4	1.1
	Total	358	100.0
	SEXO		
		<i>f</i>	%
Válido	F	174	47.9
	M	184	50.7
	Total	358	100.0
	TIEMPO EN LA EMPRESA		
		<i>f</i>	%
Válido	1 AÑO A MAS	50	13.8
	3 MESES A 6 MESES	228	62.8
	6 MESES A 1 AÑO	80	22.0
	Total	358	100.0
	GRADO DE INSTRUCCIÓN		
		<i>f</i>	%
Válido	SECUNDARIA COMPLETA	169	46.6
	TECNICO	105	28.9
	UNIVERSITARIO	84	23.1
	Total	358	100.0
	SEDE		
		<i>f</i>	%
Válido		5	1.4
	SEDE ADMINISTRATIVO	39	10.7
	SEDE ARAMBURU	78	21.5
	SEDE EL DORADO	50	13.8
	SEDE PANAMA	191	52.6
	Total	358	100.0
Fuente; <i>f</i> = frecuencia de casos observados, % = porcentaje de casos observados; N = 358 casos observados.			

En la tabla 3 se reporta la distribución socio-demográfica de los participantes de la investigación; en el caso de los grupos de edades el mayor segmento estuvo compuesto por personas cuyas edades oscilaron entre 20 a 30 años (69.1%), en el caso del género se apreció que hubo homogeneidad en la composición para las mujeres de 174 con un (47.9%) y varones un total de 184 con un (50.7%), en cuanto al tiempo en la empresa el grupo con mayor proporción se ubicó en aquellos que tienen de 3 a 6 meses de tiempo de servicio (62.8%), en lo referido al grado de instrucción se apreció que la mayoría de

colaboradores tienen formación secundaria completa (46.6%), mientras que el 28.9% de casos reporta un nivel de formación técnico, finalmente en el caso de la sede en la que se encuentran se precisa que es la sede de Panamá (52.6%) y Aramburú (21.5%) en donde existe la mayor parte de trabajadores.

3.2. Validez del contenido

Tabla 4

Validez basado en el contenido a través de la V de Aiken, Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en coherencia de los ítems del cuestionario Multifactorial MLQ-5X.

N° Items		V	Sig. (p)	V Aiken
Item 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 2	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5555555	0.01	0.81
Item 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 6	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 8	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 9	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 10	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 11	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Item 13	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 14	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 15	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 16	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.6666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 17	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 18	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 19	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 20	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 21	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.6666667	0.58	0.89
Item 22	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 23	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 24	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 25	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 26	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 27	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 28	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 29	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00

	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 30	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Item 31	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 32	Pertinencia	3.6666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 33	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 34	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 35	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 36	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 37	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 38	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 39	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 40	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 41	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 42	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 43	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 44	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Item 45	Pertinencia	3.6666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00

Los resultados de la tabla 4, muestran los índices de validez de contenido obteniendo el estadístico V de Aiken (1985), hallándose un índice de $p < .05$ para el test completo y entre .81 y 1.00 para los ítems que fueron evaluados por tres expertos evidenciando la idoneidad de los ítems para medir la variable propuesta (Escurra 1988).

3.3. Análisis Psicométrico

3.2.1. Análisis Factorial Confirmatorio

Para la medición y obtención de datos que pongan de manifiesto la Validez de la Escala se llevó a cabo el análisis factorial confirmatoria (AFC), siendo necesario inicialmente el poder reportar el análisis de estadísticos descriptivos.

Tabla 5
Análisis descriptivo de la MLQ 5X

	M	g 1	g 2	r- itc
i1	2.87	-0.434	0.494	0.380
i2	3.02	-0.556	0.109	0.541
i3	2.84	-0.359	-0.450	0.643
i4	2.91	-0.395	-0.306	0.542
i5	2.96	-0.480	-0.288	0.588
i6	2.94	-0.445	-0.310	0.618
i7	3.00	-0.377	-0.321	0.587
i8	3.04	-0.421	-0.229	0.583
i9	2.99	-0.445	-0.371	0.588
i10	3.02	-0.401	-0.320	0.569
i11	3.00	-0.562	0.003	0.547
i12	2.99	-0.512	-0.015	0.607
i13	2.86	-0.490	-0.042	0.541
i14	2.96	-0.536	0.010	0.531
i15	2.92	-0.437	-0.271	0.596
i16	2.93	-0.387	-0.093	0.586
i17	2.91	-0.447	-0.112	0.519
i18	2.92	-0.287	-0.683	0.441
i19	2.93	-0.411	-0.140	0.543
i20	3.01	-0.327	-0.364	0.630
i21	2.94	-0.335	-0.298	0.587
i22	2.85	-0.118	-0.493	0.588
i23	2.92	-0.316	-0.173	0.597
i24	2.98	-0.421	-0.435	0.557
i25	2.71	-0.174	-0.392	0.355
i26	2.76	-0.318	-0.384	0.387
i27	2.82	-0.371	-0.249	0.489

i28	2.69	-0.245	-0.426	0.415
i29	2.57	-0.194	-0.483	0.277
i30	2.56	-0.306	-0.642	0.128
i31	2.49	-0.161	-0.700	0.251
i32	2.49	-0.247	-0.804	0.086
i33	2.49	-0.197	-0.843	0.089
i34	2.46	-0.182	-1.032	0.135
i35	2.46	-0.384	-0.772	-0.008
i36	2.52	-0.243	-0.888	0.106
i37	2.89	-0.435	0.146	0.422
i38	3.00	-0.320	-0.152	0.492
i39	3.03	-0.465	-0.166	0.590
i40	2.96	-0.341	-0.318	0.576
i41	2.97	-0.425	0.237	0.534
i42	2.94	-0.471	0.349	0.509
i43	2.98	-0.317	-0.219	0.527
i44	2.97	-0.497	0.261	0.583
i45	2.92	-0.310	-0.332	0.497

Fuente: M = Media, DE = Desviación estándar, g1 = asimetría, g2 = curtosis.

El análisis de la tabla 5 expresó que a nivel de puntuaciones medias (M), los participantes por lo general estuvieron *de acuerdo (casi siempre)* o *muy de acuerdo (siempre)* con las afirmaciones reportadas en el cuestionario el análisis de asimetría (g1) y curtosis (g2) puso de manifiesto la distribución de los datos en la curva normal, siendo estos orientados hacia una asimetría negativa y un agrupamiento de datos de forma leptocúrtica ($g2 > 0$).

Tabla 6

Análisis de cargas factoriales exploratorio para los ítems de liderazgo Transformacional

	F1	F2	F3	F4	H ²
i15	0.763				0.590
i9	0.762				0.584
i14	0.759				0.650
i10	0.738				0.604
i8	0.721				0.541
i21	0.704				0.558

i23	0.700				0.524
i6	0.694				0.519
i13	0.664				0.600
i19	0.637				0.603
i2	0.495				0.395
i31		0.726			0.583
i30		0.695			0.651
i29		0.687			0.498
i18			0.688		0.638
i36			0.659		0.533
i32			0.635		0.635
i25				0.807	0.676
i26				0.799	0.710
<hr/>					
% de varianza	32.541	12.828	7.158	5.858	58.384
% acumulado					
<hr/>					

En el análisis de la tabla 6 se reporta las cargas factoriales estimadas para los ítems componentes del liderazgo transformacional; se apreció que todos los parámetros factoriales fueron apropiados ($\lambda \geq .30$), siendo el parámetro más bajo el del ítem 2 ($\lambda = .495$) y el mayor se reportó para el ítem 25 ($\lambda = .807$).

Tabla 7

Índice de ajuste de los modelos de Liderazgo Transformacional

VARIABLES	Análisis de Modelos	X ²	RMSEA	GFI	CFI	p
liderazgo transformacional	Modelo Original (45 ítems)	5805.848	.1317	.711	.629	< .000

Modelo Ajustado (17 ítems)	30.000	.0487	.954	.977	< .001
-------------------------------	--------	-------	------	------	--------

Fuente: Elaboración propia; χ^2 = chi cuadrado, RMSEA = Residual cuadrado medio normalizado de la raíz, CFI = índice de ajuste comparativo, GFI = índice de bondad de ajuste, p = índice estimador de significancia estadística.

En la tabla 7 se reporta el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) llevados a cabo para la escala original compuesta por 45 ítems, así como para el modelo ajustado que fue compuesto por 17 ítems; se evidenció que el modelo original compuesto por 45 ítems no evidencian un buen ajuste a los datos: $\chi^2 = 5805.848$, RMSEA = .1317, GFI = .711 y CFI = .629; en el reajuste del modelo se detectó altos índices de modificación entre errores de reactivos por lo que se procedió a eliminar ítems de la dimensión original, reanalizando el modelo a través de 17 ítems, encontrándose resultados que evidencian un buen ajuste de los datos: $\chi^2 = 30.00$, RMSEA = .0487, GFI = .954 y CFI = .977, estos valores fueron aceptables para la explicación del modelo, siendo la distribución coincidente a la propuesta originalmente por la escala.

3.2.2. Análisis de Fiabilidad

Tabla 8

Análisis de fiabilidad, de liderazgo transformacional.

Escala	Ítems	ω	IC al 95%	
			LI	LS
Influencia idealizada atribuida – conducta)	11	.912	.893	.928
Motivación inspiracional – estimulación intelectual	3	.745	.695	.788
Consideración individual	3	.718	.664	.765

M = media, DE = desviación estándar; $\omega > .60$ (fiable); IC = intervalo de confianza, LI = límite inferior, LS = Límite Superior

En la tabla 8 se llevó a cabo la estimación de evidencia de fiabilidad para las puntuaciones de los ítems, respecto de los factores que componen el estilo de liderazgo transformacional; se apreció que en tanto para la escala de influencia idealizada atribuida – conducta ($\omega = .912$), motivación inspiracional – estimulación intelectual ($\omega = .745$) y consideración individual ($\omega = .718$) los valores de fiabilidad fueron pertinentes en todos los casos (Cicchetti, 1994; Kaplan & Sacuzzo, 2008; Murphy & Davisholder, 1988; Merino-Soto, Navarro

& García, 2014; Nunnally & Bernstein, 1995; como se cita en Domínguez y Merino, 2010). En lo referido a los Intervalos de Confianza (IC) se apreció que las medidas estimadas fueron adecuadas en todos los casos, considerándose que existen evidencias sostenibles de fiabilidad de las puntuaciones de los ítems.

Tabla 9

Análisis de cargas factoriales exploratorio para los ítems de liderazgo Transaccional

Ítems	F1	F2	F3	H2
i1	0.399			0.842
i11	0.216			0.625
i12	0.631			0.515
i16		0.791		0.489
i17		0.602		0.615
i20	0.475	0.249		0.530
i22	0.335	0.305		0.643
i24	0.658			0.575
i27	0.531			0.752
i3	0.577			0.475
i35			1.013	0.005
i4	0.249	0.358		0.631

En el análisis de la tabla 8 se reporta las cargas factoriales estimadas para los ítems componentes del liderazgo transaccional; se apreció que mayoría de los parámetros factoriales fueron apropiados ($\lambda \geq .30$), siendo el parámetro más bajo el del ítem 11 ($\lambda = .216$), e ítem 4 ($\lambda = .249$).

Tabla 10

Análisis de fiabilidad, de liderazgo transaccional.

Escala	Ítems	ω	IC al 95%	
			LI	LS
Recompensa contingente	9	.705	.649	.748
Dirección por excepción activo	3	.788	.741	.827

Dirección por excepción pasiva	4	.852	.818	.880
--------------------------------	---	------	------	------

M = media, DE = desviación estándar; $\omega > .60$ (fiable); IC = intervalo de confianza, LI = límite inferior, LS = Límite Superior

En la tabla 10 se llevó a cabo la estimación de evidencia de fiabilidad para las puntuaciones de los ítems, respecto de los factores que componen el estilo de liderazgo transaccional; se apreció que en tanto para el Recompensa Contingente ($\omega = .705$), Dirección por Excepción Activo ($\omega = .788$) y Dirección por excepción Pasiva ($\omega = .852$) los valores de fiabilidad fueron pertinentes en todos los casos (Cicchetti, 1994; Kaplan & Sacuzzo, 2008; Murphy & Davisholder, 1988; Merino-Soto, Navarro & García, 2014; Nunnally & Bernstein, 1995; como se cita en Domínguez y Merino, 2010). En lo referido a los Intervalos de Confianza (IC) se apreció que las medidas estimadas fueron adecuadas en todos los casos, considerándose que existen evidencias sostenibles de fiabilidad de las puntuaciones de los reactivos.

TABLA 11

Índice de ajuste de los modelos de Liderazgo Transaccional

Variables	Análisis de	X^2	RMSEA	GFI	CFI	p
Modelos						
Liderazgo Transaccional	Modelo Original (12 ítems)	40.193	.0368	.965	.974	< .006

Fuente: Elaboración propia; X^2 = chi cuadrado, RMSEA = Residual cuadrado medio normalizado de la raíz, CFI = índice de ajuste comparativo, GFI = índice de bondad de ajuste, p = índice estimador de significancia estadística.

En la tabla 11 se reporta el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) llevados a cabo para la escala original compuesta por 12 ítems; se evidenció que el modelo original evidencia un buen ajuste a los datos: $X^2 = 40.19$, RMSEA = .0368, GFI = .965 y CFI = .974, estos valores fueron aceptables para la explicación del modelo, siendo la distribución coincidente a la propuesta originalmente por la escala, siendo la distribución coincidente a la propuesta original.

Tabla 12

Análisis de cargas factoriales exploratorio para los ítems de resultado de líder

Ítems	F1	F2	F3	H2
i 37	0.459			0.740
i 38	0.509			0.613

i 39	0.762		0.356
i 40		0.572	0.457
i 41		0.313	0.507
i 42		0.445	0.536
i 43			0.684
i 44			0.674
i 45			0.317

En el análisis de la tabla 12 se reporta las cargas factoriales estimadas para los ítems componentes del liderazgo líder; se apreció que todos los parámetros factoriales fueron apropiados ($\lambda \geq .30$), siendo el parámetro más bajo el del ítem 41 ($\lambda = .313$) y los parámetros altos se ubicaron en el ítem 39 ($\lambda = .762$).

Tabla 13

Índice de ajuste de los modelos de Resultado de Líder

VARIABLES	Análisis de	X ²	RMSEA	GFI	CFI	p
	Modelos					
Resultado de	Modelo					
Líder	Original	10.883	.0338	.967	.976	< .006
	(9ítems)					

El X² = chi cuadrado, RMSEA = Residual cuadrado medio normalizado de la raíz, CFI = índice de ajuste comparativo, GFI = índice de bondad de ajuste, p = índice estimador de significancia estadística.

En la tabla 13 se reporta el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) llevados a cabo para la escala original compuesta por 9 ítems; se evidenció que el modelo original evidencia un buen ajuste a los datos: $X^2 = 10.88$, RMSEA = .0338, GFI = .967 y CFI = .976, estos valores fueron aceptables para la explicación del modelo, siendo la distribución coincidente a la propuesta originalmente por la escala, siendo la distribución coincidente a la propuesta original.

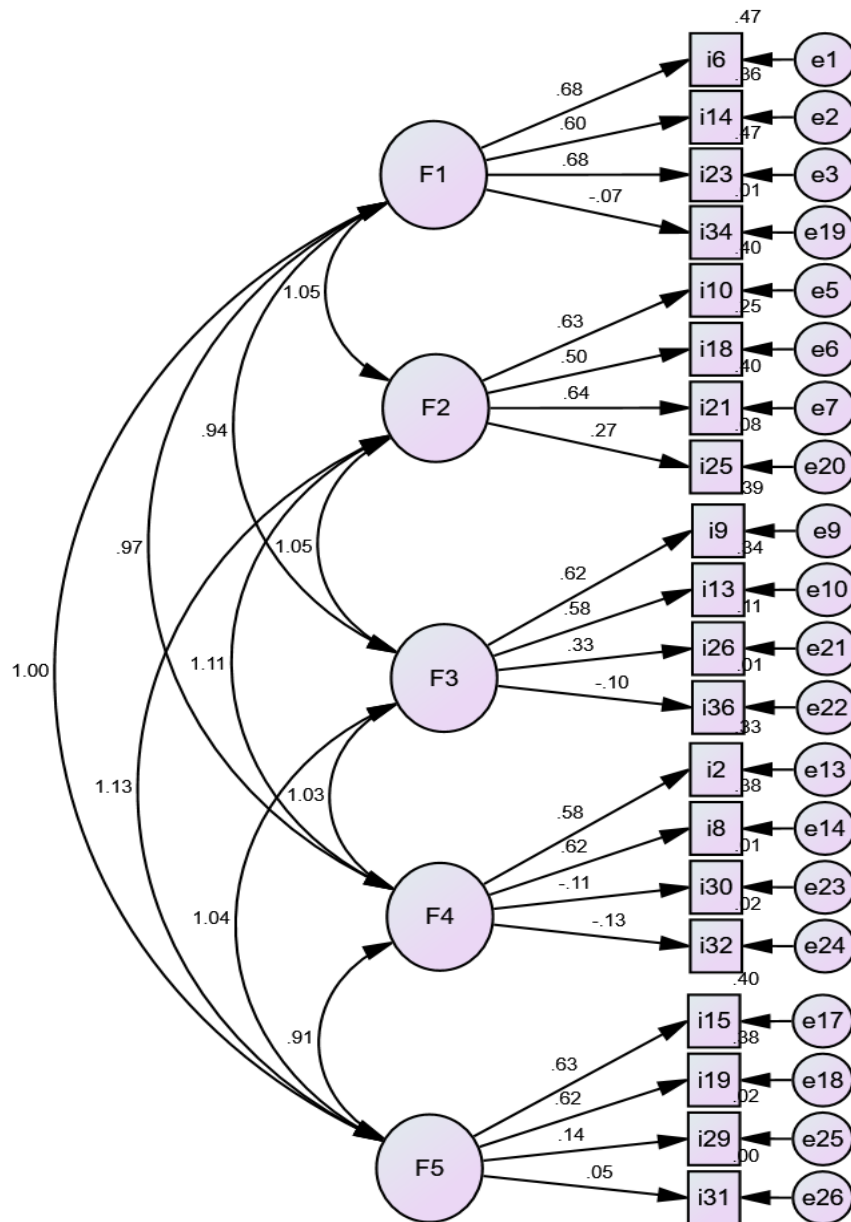


Figura 1. Modelo estructural de liderazgo transformacional

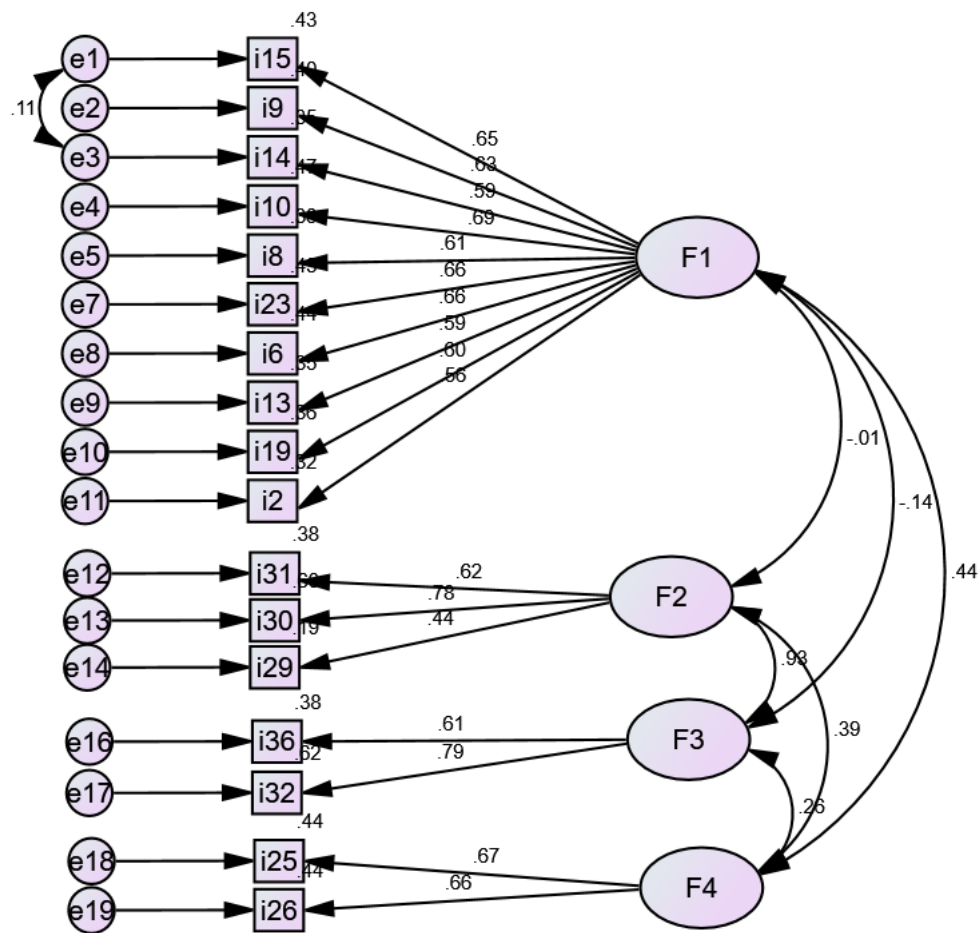


Figura 2: Modelo estructural de liderazgo transformacional

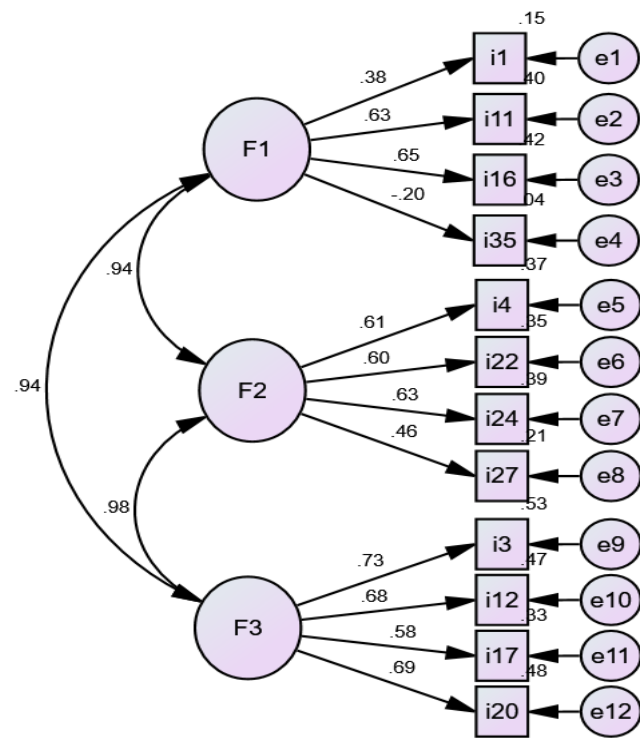


Figura 3: Modelo estructural liderazgo transaccional

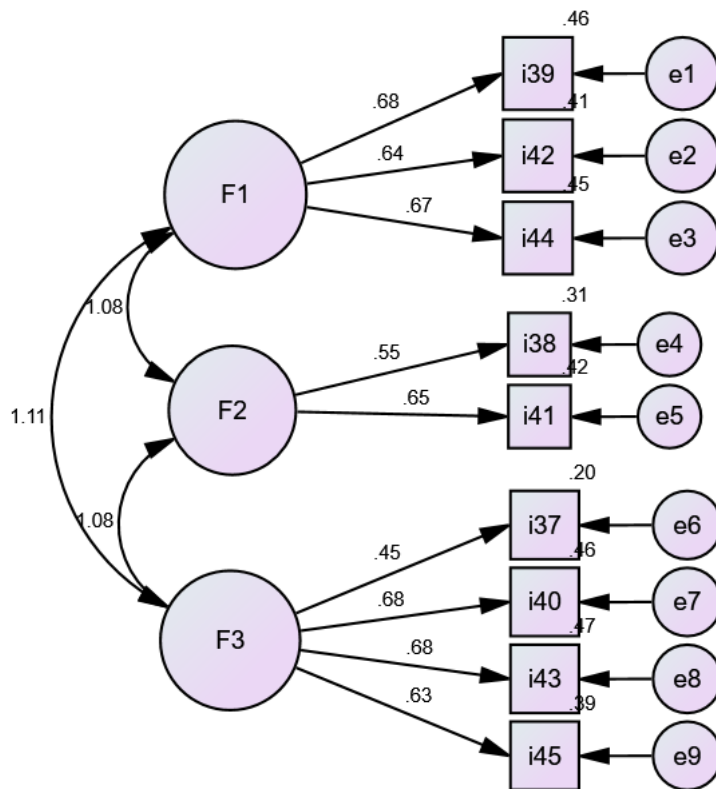


Figura 4: Modelo estructural resultado líder

IV.DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general nuestro presente estudio se realizó con el fin de evaluar las propiedades psicométricas del cuestionario MLQ 5X Short form en una empresa que brinda servicios Legales ubicado en el distrito de San isidro en el año 2018. La información obtenida en los capítulos anteriores nos permite analizar los resultados de la escala que surge de los estudios realizados en el ente. A continuación, se contienen los efectos encontrados en el actual estudio.

El propósito específico del objetivo 1, fue realizar la adaptación lingüística del instrumento realizando 2 traducciones certificadas por el colegio de traductores del Perú, posterior a ello se procedió a la adecuación de los ítems para la muestra de estudio, evaluado por criterio de Jueces, en nuestro caso bajo el criterio de 3 jueces especializados en el área Organizacional y la aplicación de validez basado en el contenido a través del coeficiente V Aiken (1985), hallando una $p < .05$, oscilando entre .81 y 1.00 en la evaluación de los ítems.

En lo que concierne al objetivo número 2 ,orientado a determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018; los resultados portaron que en el caso del Liderazgo Transformacional, el modelo original compuesta por 45 ítems no evidencian un buen ajuste a los datos: $X^2 = 5805.848$, RMSEA = .1317, GFI = .711 y CFI = .629; mientras que en un modelo reajustado con 17 ítems se encontró que los encontrándose resultados que evidencian un buen ajuste según Muñiz (2000) de los datos: $X^2 = 30.00$, RMSEA = .0487, GFI = .954 y CFI = .977, estos valores fueron aceptables para la explicación del modelo; para el caso del Liderazgo Transaccional se evidenció que el modelo original expresa un buen ajuste a los datos: $X^2 = 40.19$, RMSEA = .0368, GFI = .965 y CFI = .974; en cuanto al modelo de Resultado de Líder se apreció que el modelo original evidencia un buen ajuste a los datos: $X^2 = 10.88$, RMSEA = .0338, GFI = .967 y CFI = .976. Estos resultados manifiestos coinciden con lo expresado por Bagueri (2015) quien en el análisis de propiedades psicométricas del cuestionario MLQ 5X también encontró

adecuados ajuste del modelo: $\chi^2 (436) = 954.718$, $p < .001$, CFI = .951, TLI = .944, RMSEA = .056 (intervalo de confianza del 90% [CI] = [.051, .061]), SRMR = .044; así mismo es coincidente con la investigación realizada por Canadá et al. (2018) quienes encontraron índices de ajuste correctos para explicar el modelo del instrumento: $\chi^2 (436) = 954.718$, $p < .001$, CFI = .951, TLI = 0.944, RMSEA = .056 (intervalo de confianza del 90% [CI] = [.051, .061]), SRMR = 0.044. En consiguiente se puede afirmar que el modelo propuesto para el cuestionario MLQ 5X coincide con los estudios antecesores.

En lo que respecta al objetivo número 3, estuvo orientada a estimar la fiabilidad por consistencia interna del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima; los resultados reportaron que en cuanto al Liderazgo Transformacional se encontró una medida de fiabilidad adecuada para Influencia Idealizada atribuida - conducta ($\omega = .912$), Motivación inspiracional – estimulación intelectual ($\omega = .745$) y Consideración Individual ($\omega = .718$), siendo superior al criterio establecido para afirmar fiabilidad en los resultados (Cicchetti, 1994; Kaplan & Sacuzzo, 2008; Murphy & Davis holder, 1988; Merino-Soto, Navarro & García, 2014; Nunnaly & Bernstein, 1995; como se cita en Domínguez y Merino, 2010); en cuanto al análisis transaccional se notó que para el factor 1 ($\omega = .705$), factor 2 ($\omega = .788$) y factor 3 ($\omega = .852$) los valores de fiabilidad también fueron pertinentes en todos los casos, en el caso del análisis de los ítems de la dimensión *Resultado del Líder* se encontró estimadores apropiados también. Estos resultados reportados coinciden con los resultados observados por Lienert y Raatz (1998) quienes llevaron a cabo el análisis psicométrico del instrumento en tres estudios diferenciados y encontraron evidencias de fiabilidad en el primer estudio (.70) y en el tercer estudio (.86), así mismo son coincidentes con las observaciones realizadas por Riggio y Reichard (2008) quienes evaluaron una muestra de 2840 estudiantes y encontraron valores de fiabilidad elevados (.98), encontraron también que el 53.2% de participantes reportaban presentar funciones de liderazgo, no habiendo diferentes entre edad y sexo; así también los resultados expuestos coinciden con los estudios de Boahma y Trambely (2018) quienes encontraron en una muestra, donde el

94% de la misma eran mujeres con una edad promedio de 46 años y experiencia laboral de 21 años, que el estimador de fiabilidad fue adecuado para la escala (.719 - .879) lo cual confirma los hallazgos obtenidos en el proceso de análisis estadístico. Es importante recalcar que los estudios analizados tomaron como medida de análisis el alfa de Cronbach, sin embargo el presente estudio se valió de los aportes del coeficiente omega ya que es la medida más pertinente de ser utilizada en este tipo de investigaciones.

Respecto al objetivo 4 que es el análisis descriptivo, finalmente, dentro de las limitaciones psicométricas del estudio se pudo afirmar que estuvo en asociado al análisis factorial; ya que los AFE y AFC se realizaron utilizando los datos de la misma muestra. Según, cuando esto ocurre, típicamente el AFC se espera tener un buen ajuste del modelo (Bollen, 1989), y como consecuencia, la fuerza adicional del AFC en la prueba de una estructura. Los estudios futuros deben considerar la Uso de muestras separadas para AFE y AFC. Otra deficiencia del estudio es el tamaño de la escala: el uso de la versión corta de la escala MLQ-5X. Generalmente, Las escalas cortas son buenas porque requieren menos tiempo de los encuestados.

V. CONCLUSIONES

- El Cuestionario MLQ 5X short form presenta evidencias psicométricas, en una muestra del personal que brinda servicios Legales, en una empresa de Lima; lo cual es pertinente su uso.
- El Cuestionario MLQ 5X short form presenta evidencia de fiabilidad, mediante el uso de consistencia interna, siendo pertinente su uso en el análisis del personal que brindan servicios legales de Lima.
- El Cuestionario MLQ 5X short form presenta evidencia de construcción factorial de tipo Confirmatoria, siendo pertinente su uso en el análisis del personal que brindan servicios legales de Lima.
- El Cuestionario MLQ 5X short form presenta datos descriptivos como media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem-test-corrected, los cuales certifican la pertinencia de su uso en el análisis del personal que brindan servicios legales de Lima.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda llevar estudios sobre el cuestionario MLQ 5X short form, en una muestra diversa con características diferenciadas para poder llegar a ampliar las evidencias de sus propiedades psicométricas.
- Se recomienda a los investigadores, hacer uso de otras técnicas que permitan establecer evidencias de validez, ampliando a la ya mencionada validez de construcción y validez convergente.
- Se recomienda utilizar estimadores de mayor exigencia estadística como método robusto, que permitan corroborar los datos obtenidos en el presente estudio de investigación.
- Se recomienda, para futuras investigaciones, utilizar el coeficiente omega como una medida de estimación de fiabilidad, pues la literatura moderna reporta que presenta mayores características beneficiosas para el estudio psicométrico.

VII. REFERENCIAS

- Afari P, Bagheri Z, Ayatollahi S, Soltani Z. . (2012;10). using rasch rating scale model to reassess the psychometric properties of the persian version of the peds QLTM 4.0 Generic Core Scales in School Children. *Health qual Life Outcomes*.
- Afari P, Bagheri Z, Ayatollahi S, Soltani Z. Using Rasch rating. (s.f.).
- Aiken, L. R. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires, 40(4), 955-959. doi: 10.1177/001316448004000419. doi: 10.1177/001316448004000419 *Educational and Psychological Measurement*.
- Arona Armstrong, V. (2008). La Evolucion de la Validez Estructural de la Direccion Cuestionario Multifactor MLQ, la captura de los factores de Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional. *Gestion de Investigacion Contemporanea*, 12.
- Ayoub , J. (2010). Estilos de Liderazgo y su eficiencia en la administracion publica Mexicana. Mexico: Lulu Enterprices.
- B. Miner, J. (2005). *Organizational Behavior 1 Essential Theories of Motivation and Leadership*. London, England: M.E Sharpe.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: London.
- Bass, B., & Avolio, B. (1996). El Liderazgo Transformacional y Transaccional de Hombres y Mujeres. *Arizona State University West*, 23.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. California, Estados Unidos: Consulting Psychologist Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership segunda edicion*. Nueva Jersey: Copyrighted Material.
- Bass, B., Jung L, D., Avolio, b., & Berson, Y. (2003). El Liderazgo Transaccional : La Prediccion del Rendimiento de la Unidad Mediante la Evaluacion y Transformacional. *American Psychological Association, Inc.*, 12.
- Bernal, C. (2010). *Metodo de la Investigación: Administracion, economia, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación de Colombia .
- Bernard M., B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Usa: Academy of Management.
- Bracho, O., & Garcia Guiliany, j. (15 de Mayo - Agosto de 2013). *Algunas Consideraciones Teoricas sobre el Liderazgo Transformacional*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Cicchetti, Dv. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. , 6(4), 284-290. *Psychol Assessments*.
- Cuadrado Guirado, I., Molero Alonso, f., & Recio Saboya, P. (3 de Marzo de 2010). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc.Org: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714400022>
- Davalos, V. (2011). *Comunicación y liderazgo: una propuesta juvenil*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana, 2011.
- Deanne N. , D., & Jaap J, V. (1997). Transaccionales y el Liderazgo Transformacional : Un Análisis de MLQ. *Revista de la Psicologia de las Organizaciones y el Trabajo*, 19.
- Duro Martin, A. (2006). *Introduccion al Liderazgo Organizacional*. Madrid: Dykinson.
- Eduardo, B., Morales, M., Gonzales, M., Fass, M., Medrano, L., Romero, W., . . . Urrutia, A. (2013). *Estadística para Psicología y Educación 3ra Edición*. Cordova: Editorial Brujas.

- Eduardo, B., Morales, M., Gonzales, M., Fass, M., Medrano, L., Romero, W., y otros. (2013). *Estadística para Psicología y Educación* 3ra Edición. Cordova: Editorial Brujas.
- Fernandez Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologías de la Investigación*. Mexico: Mc Graw - Hill/ Interamericana Editores S.A.
- Fernandez, C., & Quintero, N. (22 de Enero - Marzo de 2017). *Liderazgo transformacional y Transaccional en Emprendedores Venezolanos*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Grande Esteban, I., & Abascal fernandez, E. (2009). *Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial*. Madrid: Esic Editorial.
- Guerra Frias, M., Peña Alfaro, S., & Viveros Fuentes, S. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association*. Mexico: Manual Moderno S.A.
- Jum C., N., & Ira J., B. (1995). *Teoría Psicométrica*. Mexico: Mac Graw Hill.
- L. Brown, B., B. Hendrix, S., W. Hedges, D., & B. Smith, T. (2012). *Multivariate Analysis for the Biobehavioral and Social Sciences a Graphical Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Leithwood, K., & Blair Mascal, T. (2009). *Distributed Leadership According to the Evidence*. London: Taylor y Francis.
- Leithwood, K., Blair, M., & Strauss, T. (2009). *Distributed Leadership According to the Evidence*. EEUU: Editorial Routledge Press.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo Emprendedor: Como ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. Mexico: Editorial Thompson.
- Manuel Ato, J. L. (2013). *Anales de Psicología*. Redalyc, 23.
- Maxwell, J. (2007). *Desarrolle el Líder que está en usted*. Estados Unidos de América: Editorial Caribe.
- Maxwell, J. (2011). *Elementos esenciales del liderazgo*. Sydney: Grupo Nelson, 2011.
- Mc Gregor, J. (1970). *Leadership*. Washington: Early Bird Books.
- Merino, C., & Lautenschlager, G. . (2003). Comparación estadística de la confiabilidad alfa de Cronbach: Aplicaciones en la medición educacional. *Revista de la psicología*, 12, 129-139.
- Molero Alonso, F. (2011). *Liderazgo: hecho y ficción: Visiones actuales*. Madrid: Alianza Editorial.
- Muñiz, J. (1994). *Teorías Clásicas de los Tests*. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.
- Muñiz, J. (2000). *Teoría Clásica de los Tests*. Madrid: Pirámide. (s.f.).
- Peterson, R. (1994). Source: *Journal of Consumer Research*. Chicago Journal, 381-391.
- Riggio, R., & Smith, S. (2004). *Improving Leadership in Nonprofit Organizations*. San Francisco: Jossey - Bass a Wiley Imprint.
- Tejada, M., Terri A., S., & Rajnandini, P. (2001). El MLQ Revisited : Propiedades Psicométricas y Recomendaciones. *El Liderazgo Trimestral*, 22.
- Velazquez Clavijo, G., Velazques, G., & Luna, C. (2002). *Mujeres Concejales*. Bolivia: Fundación Pieb.
- Velazquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y técnicas de Liderazgo*. España: Editorial Ideas Propias.

Yukl, G. (2008). Liderazgo en las Organizaciones. Londres: Pearson Educación.

Zuzama Covas, J. (2014). dsplace. Obtenido de Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.: http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 1: Protocolo del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial MLQ

ANEXO 5: MLQ FORMA 5X CORTA ADAPTADO

EDAD:

SEXO:

PUESTO QUE EVALUARA (DEL JEFE INMEDIATO):

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona la cual estas a cargo (Tu responsable) tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems de este cuadernillo.

En las siguientes páginas se presentan 45 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. esta describiendo. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo.

Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4

1. Habla sobre sus valores y creencias más importantes	1	2	3	4
2. Especifica la importancia de tener un propósito	1	2	3	4
3. Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones	1	2	3	4
4. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión.	1	2	3	4
5. Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él/ella.	1	2	3	4
6. Va más allá del interés propio para el bien del grupo	1	2	3	4
7. Actúa de formas que genera respeto	1	2	3	4
8. Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones	1	2	3	4
9. Habla con optimismo sobre el futuro	1	2	3	4
10. Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	1	2	3	4
11. Expresa con claridad una visión convincente del futuro	1	2	3	4
12. Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	1	2	3	4
13. Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados	1	2	3	4
14. Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas	1	2	3	4
15. Hace que vea los problemas desde distintos ángulos	1	2	3	4
16. Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados	1	2	3	4
17. Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento	1	2	3	4
18. Me trata como una persona y no únicamente como un miembro de un grupo.	1	2	3	4
19. Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás	1	2	3	4
20. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	1	2	3	4
21. Me brinda apoyo por mis esfuerzos	1	2	3	4
22. Debate en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento	1	2	3	4
23. Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño	1	2	3	4
24. Expresa satisfacción cuando cumplió con las expectativas	1	2	3	4
25. centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	1	2	3	4
26. Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas	1	2	3	4
27. Hace un seguimiento de mis errores	1	2	3	4
28. Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares	1	2	3	4
29. No interfiere hasta que los problemas se tornan serios	1	2	3	4
30. Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas	1	2	3	4
31. Demuestra que cree en la frase “si funciona, no lo arregles”	1	2	3	4
32. Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas	1	2	3	4
33. Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes	1	2	3	4
34. Está ausente cuando se le necesita	1	2	3	4
35. Evita tomar decisiones	1	2	3	4
36. Retrasa las respuestas a preguntas urgentes	1	2	3	4
37. Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga	1	2	3	4
38. Aumenta mi deseo de tener éxito	1	2	3	4
39. Aumenta mi disposición a esforzarme mas	1	2	3	4
40. Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	1	2	3	4
41. Trabaja conmigo de manera satisfactoria	1	2	3	4
42. Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales	1	2	3	4
43. Es eficaz al representarme ante una autoridad superior	1	2	3	4

44.Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	1	2	3	4
45.Dirige un grupo que es efectivo	1	2	3	4

A continuación firme usted para dar conformidad de sus respuestas:

ANEXO 2: Consentimiento informado



Consentimiento informado

Yo, _____ identificado con DNI _____, de _____ años de edad, acepto de manera voluntaria participar en un proceso de aplicación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ Forma Líder (5X) Short Form.

La presente investigación realizada por Maria Mendoza Fernández y Denis Ríos Trujillo, estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo está realizando un estudio exploratorio para la adaptación y validación de la Escala del Cuestionario multifactorial de Liderazgo

El proceso se llevará a cabo con el llenado de la ficha demográfica para luego aplicar el Instrumento (Cuestionario MLQ).

La participación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante el proceso de la aplicación de la prueba

Gracias por su participación

Firma del investigador

Firma del participante

Firma del investigador

ANEXO 3: Traducción de Test, Inglés – Español / Español - ingles

COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ

Creado por Ley N° 26684

LISETTE ALEJOS FIGUEROA
CTP No. 0351
Traductora Colegiada Certificada
Español – Inglés – Francés
Calle Jose de la Torre Ugarte No. 471, Dpto. 301 – Miraflores
Teléfono: (51 1) 4916179 Celular: (51) 990641344
e-mail: lisettealejos@gmail.com

TRADUCCIÓN CERTIFICADA

TC No. 100 -2017

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo
MLQ-5X (Short Form)




LIC. LISETTE ALEJOS FIGUEROA
CTP. N° 0351

N° 0291020

Valor 3.50 Soles

VER INDICACIONES AL REVERSO



LISETTE ALEJOS FIGUEROA

Traductora Colegiada Certificada
CTP No. 0351

Traducción Certificada No. 100-2018
Página 1 de 3

Tabla 3.2: Constructos de liderazgo transformacional y declaraciones individuales relacionadas con el constructo específico en el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo - MLQ-5X (Short Form).

Liderazgo transformacional

Constructo de liderazgo: Influencia Idealizada (Conducta)

Enunciado y número de artículo

- 6 Habla sobre sus valores y creencias más importantes.
- 14 Especifica la importancia de tener una alta razón de ser.
- 23 Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.
- 34 Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión.

Constructo de liderazgo: influencia idealizada (atribuido)

Enunciado y número de artículo

- 10 Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él / ella.
- 18 Va más allá del interés propio para el bien del grupo.
- 21 Actúa de formas que genera mi respeto.
- 25 Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones.

Constructo de liderazgo: Motivación Inspiracional

Enunciado y número de artículo

- 9 Habla con optimismo del futuro.
- 13 Habla con entusiasmo sobre lo que se debe valorar.
- 26 Expresa con claridad una visión convincente del futuro.
- 36 Expresa su confianza sobre el logro de objetivos.

Constructo de liderazgo: Estimulación Intelectual

Enunciado y número de artículo

- 2 Reexamina suposiciones cruciales para ver si son apropiadas.
- 8 Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas.
- 30 Hace que vea los problemas de distintos ángulos.
- 32 Sugiere nuevas formas realizar los deberes asignados.

Constructo de liderazgo: Consideración individual

Enunciado y número de artículo

- 15 Pasa el tiempo enseñando y entrenando.
- 19 Me trata como a una persona y no únicamente como un miembro de un grupo.
- 29 Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás.
- 31 Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.

Calle Jose de la Torre Ugarte No. 471, Dpto. 301 - Miraflores
Teléfono: (51 1) 4916179 Celular: (51) 990641344
E-mail: lissetalejos@gmail.com

LIC. LISSETTE ALEJOS FIGUEROA
C.T.P. Nº 0351

LISETTE ALEJOS FIGUEROA

Traductora Colegiada Certificada
CTP No. 0351

Traducción Certificada No. 100-2018

Página 2 de 3

Tabla 3.3 (continuación): constructos de liderazgo transaccional y declaraciones individuales relacionadas con el constructo específico en el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo - MLQ-5X (*Short Form*).

Estilo de liderazgo transaccional

Constructo de liderazgo: Recompensa contingente

Enunciado y número de artículo

- 1 Me brinda ayuda a cambio de mis esfuerzos.
- 11 Debate en términos específicos respecto de quién es responsable de lograr los objetivos de rendimiento.
- 16 Esclarece lo que uno espera recibir cuando se logran las metas de desempeño.
- 35 Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas.

Constructo de liderazgo: Dirección por Excepción (Activo)

Enunciado y número de artículo

- 4 Enfoca la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares.
- 22 Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas.
- 24 Hace un seguimiento de todos los errores.
- 27 Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares.

Constructo de liderazgo: Dirección por Excepción (Pasiva)

Enunciado y número de artículo

- 3 No interfiere hasta que los problemas se tornen serios.
- 12 Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas.
- 17 Demuestra que él / ella es un fiel creyente de "Si funciona, no lo arregles".
- 20 Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas.

Constructo de liderazgo: Laissez-faire

Enunciado y número de artículo

- 5 Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes.
- 7 Está ausente cuando se le necesita.
- 28 Evita tomar decisiones.
- 33 Retrasa las respuestas a preguntas urgentes.

LIC. LISETTE ALEJOS FIGUEROA
CTP N° 0351

Calle Jose de la Torre Ugarte No. 471, Dpto. 301 - Miraflores

Teléfono: (51 1) 4916179

Celular: (51) 990641344

E-mail: lissetalejos@gmail.com

LISETTE ALEJOS FIGUEROA

Traductora Colegiada Certificada
CTP No. 0351

Traducción Certificada No. 100-2018
Página 3 de 3

Tabla 3.4 (continuación): Otros constructos de liderazgo y declaraciones individuales relacionadas con el constructo específico en el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo - MLQ-5X (*Short Form*).

Resultados de los líderes

Constructo de liderazgo: Esfuerzo adicional

Enunciado y número de artículo

39 Consigue que haga más de lo que esperaban que haga.

42 Intensifica mi deseo de tener éxito.

44 Aumenta mi disposición a esforzarme más.

Constructo de liderazgo: Satisfacción

Enunciado y número de artículo

38 Utiliza métodos de liderazgo satisfactorios.

41 Trabaja conmigo de manera satisfactoria.

Constructo de liderazgo: Efectivo

Enunciado y número de artículo

37 Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales.

40 Es eficaz al representarme ante una autoridad superior.

43 Es eficaz al cumplir con los requisitos de la organización.

45 Dirige un grupo que es efectivo.

La Traductora Colegiada Certificada, miembro del Colegio de Traductores del Perú (CTP) que suscribe, declara que la presente Traducción Certificada, que consta de 3 página(s), es una versión fiel y correcta al castellano del documento adjunto en idioma inglés que se ha tenido a la vista.

Se certifica la fidelidad de la traducción mas no se asume responsabilidad por la autenticidad o el contenido del documento en lengua origen.

Firmado en Lima, a los 12 días del mes de junio de 2018.




LIC. LISETTE ALEJOS FIGUEROA
C.T.P. N° 0351

Calle Jose de la Torre Ugarte No. 471, Dpto. 301 - Miraflores

Teléfono: (51 1) 4916179

Celular: (51) 990641344

E-mail: lisettealejos@gmail.com

COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ
Creado por Ley N° 26684

CINTHIA VILA CONTRERAS
CTP No. 0787

Certified Translator
Spanish – English – French
Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima
Telephones: 990265982 / 013582105
E-mail: cinthia_1417@hotmail.com

CERTIFIED TRANSLATION

CT No. 0159-2018

MULTIFACTOR LEADERSHIP

QUESTIONNAIRE – MLQ-5X



Cinthia Vila Contreras
CTP N° 0787

Nº 0289516

Valor 3.50 Soles

VER INDICACIONES AL REVERSO



CINTHIA VILA CONTRERAS
Certified Translator
CTP N° 0787

CERTIFIED TRANSLATION N° 0159-2018
Page 1 of 4

LISETTE ALEJOS FIGUEROA
Certified Translator
CTP No. 0351

Certified Translation No. 100-2018
Page 1 of 3

Table 3.2: Transformational leadership constructs and individual statements related to the specific construct in the Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ-5X (Short Form)

Transformational leadership

Leadership construct: Idealized Influence (Behavior)
Item statement and item number

- 6 Talks about her/his most important values and beliefs.
- 14 Specifies the importance of having a strong sense of purpose.
- 23 Considers the moral and ethical consequences of decisions.
- 34 Emphasizes the importance of having a collective sense of mission.

Leadership construct: Idealized Influence (Attributed)
Item statement and item number

- 10 Instills pride in others for working with her/him.
- 18 Goes beyond self-interest for the good of the group.
- 21 Acts in ways that builds my respect.
- 25 Shows a sense of power and confidences of decisions.

Leadership construct: Inspirational Motivation
Item statement and item number

- 9 Talks optimistically about the future.
- 13 Talks enthusiastically about what needs to be accomplished.
- 26 Articulates a compelling vision of the future.
- 36 Expresses her/his confidence about the goals that will be achieved.

Leadership construct: Intellectual Stimulation
Item statement and item number

- 2 Re-examines critical assumptions to see whether they are appropriate.
- 8 Seeks differing perspectives at the moment of solving problems.
- 30 Gets me to look at problems from many different angles.
- 32 Suggests new ways to complete the assigned duties.

Cinthia Vila Contreras
CTP N° 0787

Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima
Telephones: 990265982 / 013582105
E-mail: cinthia_1417@hotmail.com

CINTHIA VILA CONTRERAS

Certified Translator
CTP N° 0787

CERTIFIED TRANSLATION N° 0159-2018

Page 2 of 4

Certified Translation No. 100-2018

Page 2 of 3

Leadership construct: Individual Consideration

Item statement and item number

- 15 Spends time teaching and coaching.
- 19 Treats me as an individual and not only as a member of a group.
- 29 Considers that I have different needs, abilities, and aspirations from others.
- 31 Helps me to develop my strengths.

Table 3.3 (continued): Transactional leadership constructs and individual statements related to the specific construct in the Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ-5X (Short Form)

Transactional leadership style

Leadership construct: Contingent Reward

Item statement and item number

- 1 Provides me with assistance in exchange for my efforts.
- 11 Discusses in specific terms regarding to who is responsible for achieving performance targets.
- 16 Makes clear what one can expect to receive when performance goals are achieved.
- 35 Expresses satisfaction when I accomplish expectations.

Leadership construct: Management by-Exception (Active)

Item statement and item number

- 4 Focuses attention on irregularities, mistakes, exceptions and deviations from standards.
- 22 Concentrates her/his full attention on dealing with mistakes, complaints, and failures.
- 24 Keeps track of all the mistakes.
- 27 Directs my attention to failures to accomplish standards.

Leadership construct: Management by-Exception (Passive)

Item statement and item number

- 3 She/he does not interfere until problems become serious.
- 12 Waits for things to go wrong before taking action.
- 17 Shows that he/she is a faithful believer in "If it works, don't fix it."
- 20 Demonstrates that problems must become chronic before taking action.

C
Cynthia Vila Contreras
CTP N° 0787

Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima
Telephones: 990265982 / 013582105
E-mail: cinthia_1417@hotmail.com

CINTHIA VILA CONTRERAS

Certified Translator
CTP N° 0787

CERTIFIED TRANSLATION N° 0159-2018

Page 3 of 4

Certified Translation No. 100-2018

Page 3 of 3

Leadership construct: Laissez-faire

Item statement and item number

- 5 Avoids getting involved when important issues arise.
- 7 She/he is absent when needed.
- 28 Avoids making decisions.
- 33 Delays the answers to urgent questions.

Table 3.4 (continued): Other leadership constructs and individual statements related to the specific construct in the Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ-5X (Short Form)

Leaders' Outcomes

Leadership construct: Extra effort

Item statement and item number

- 39 Gets me to do more than they expected to do.
- 42 Heightens my desire to succeed.
- 44 Increases my willingness to try harder.

Leadership construct: Satisfaction

Item statement and item number

- 38 Uses satisfactory methods of leadership
- 41 Works with me in a satisfactory way.

Leadership construct: Effective

Item statement and item number

- 37 Is effective in satisfying my employment needs.
- 40 Is effective in representing before a higher authority.
- 43 Is effective in accomplishing organizational requirements.
- 45 Leads a group that is effective.

«Translator Note» This is a back-translation

C
Cynthia Vila Contreras
CTP N° 0787

Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima
Telephones: 990265982 / 013582105
E-mail: cynthia_1417@hotmail.com

CINTHIA VILA CONTRERAS
Certified Translator
CTP N° 0787

CERTIFIED TRANSLATION N° 0159-2018
Page 4 of 4

(Seal) The undersigned Certified Translator, Member of the Peruvian Association of Professional Licensed Translator (CTP), do hereby certify that this Certified Translation, considering of 03 pages, is a true and correct translation into English of the original document in English enclosed herewith, which has been produced before me.

This certification shall be considered an acknowledgment of the accuracy of the translation but not of the authenticity or contents of the document in source language attached hereto.

Signed in Lima, this 12th day of June, 2018

(Signature) Lic. Lisette Alejos Figueroa
C.T.P N° 0351

(Seal) Peruvian Association of Professional Licensed Translator
1996

I, the undersigned Certified Translator, Member of the Peruvian Association of Professional Licensed Translators (CTP), do hereby certify that this Certified Translation, consisting of 04 pages, is a true and correct translation into English of the original document in Spanish enclosed herewith, which has been produced before me.
This certification shall be considered an acknowledgment of the accuracy of the translation but not of the authenticity or contents of the document in source language attached hereto.
Signed in Lima, this 15th day of June, 2018




Cinthia Vila Contreras
CTP N° 0787

Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima
Telephones: 990265982 / 013582105
E-mail: cinthia_1417@hotmail.com



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. *Milton Quezada Amacifen.*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del proyecto de investigación es: *"Adaptación de la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X en los trabajadores de rangos medios de empresas que brindan servicios, Lima Metropolitana, 2018"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Rios Trujillo, Denis

Campos Prado, Mahelia

Mendoza Fernandez, Maria



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5):

El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass ,1985).

II. Dimensiones

1. Liderazgo Transformacional

Este liderazgo propone generar cambios por vías directa como también indirectas, a nivel macro como a nivel micro-organizacional, la forma directa de generar cambios es a través de la influencia que tiene el líder sobre los seguidores, en tanto que indirectamente logran cambiar la cultura organizacional. Estas dinámicas motivacionales se realizan a través de cuatro procesos, más conocidos como “Cuatro I”. (Bass y Avolio, 1994)

- a. **Influencia Idealizada (Conducta):** Tiene el mismo significado que el factor antes pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas.
- b. **Influencia Idealizada (atribuida):** Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.
- c. **Motivación Inspiracional:** Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.
- d. **Estimulación Intelectual:** Estos líderes estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que puedan platearse.
- e. **Consideración Individual:** Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaching.

2. Liderazgo Transaccional

Líder y seguidor aceptan roles y responsabilidades interconectados para alcanzar las metas designadas, y acuerdan qué es lo que el subordinado debe hacer para obtener la recompensa (material o no material), o evitar la sanción estipulada en el contrato. Los seguidores esperan que el líder los habilite para lograr un resultado favorable, y sienten que el intercambio es transparente y justo si las recompensas son distribuidas equitativamente (Bass, 1990).

- a. **Recompensa Contingente:** se refiere a la recompensa (material o no material), entregada por un líder a un subordinado por haber alcanzado las metas o estándares de desempeño previamente acordados.
- b. **Dirección por excepción (Activo):** colocan estándares y monitorean regularmente el desempeño de los subordinados, para ver si los estándares están siendo alcanzados.
- c. **Dirección por Excepción (Pasiva):** esperan ser informados sobre errores y desviaciones antes de tomar acción, pidiendo no más de lo que es esencial para alcanzar el trabajo hecho.

3. Liderazgo Laissez-Faire

Describe a líderes que evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades de supervisión, y no confían en su habilidad para dirigir. Dejan mucha responsabilidad sobre los empleados, no ponen metas claras y no ayudan a su grupo a tomar decisiones, evitándolas. (Bradford y Lippitt, 1945, en Bass, 1990)

4. Variables de resultados

Las siguientes son las consecuencias organizacionales que evalúa el MLQ.

- a. **Esfuerzo adicional:** El líder aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo y alcanzar las metas del grupo y de la organización.
- b. **Satisfacción:** El líder responde a las expectativas y necesidades de sus subordinados.
- c. **Efectivo:** El líder optimiza los recursos materiales y humanos del grupo, de manera de obtener óptimos resultados con el menor costo posible.

<p>Variable: Liderazgo transformacional (MLQ - X5)</p> <p>Fuente: adaptado de Ruíz (2007)</p>					<p>están formado por la Dirección Matriz de Operación por Excepción Activa y el Liderazgo Pasivo/Evitador (dentro del cual se encuentran la Dirección por Excepción Pasiva y Laissez-Faire).</p> <p>Además, el cuestionario incluye variables con reactivos que evalúan consecuencias organizacionales que se han asociado al liderazgo transformacional. Estas son: Efectividad, Esfuerzo Extraordinario, Satisfacción, Liderazgo Atribuido y Conductual, Motivación Inspiracional) y Estimulación Intelectual. Por su parte, el Liderazgo Transaccional se compone de las variables Consideración Individualizada, Recompensa Contingente, Finalmente, el Liderazgo Correctivo/Evitador,</p>	<p>puedan platearse. Actuando como mentores o coaches.</p> <p>Recompensa (material o no material) por alcanzar la meta.</p> <p>Monitorear regularmente el desempeño de los subordinados.</p>	<p>Siempre = 5</p>
Variable	Definición Conceptual	Dirección por excepción	Ítems	Escala de Medición			
Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ - X5)	El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)	Influencia Directiva (Activa)	4-22-24-27	Ordinal			
	es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass, 1985).	Influencia Directiva (Pasiva)	3-12-17-10-18-21-25	El inventario está compuesto por 45 reactivos de opción múltiple:			
		Influencia Indirecta (Activa)	5-13-28-39	Nunca = 1			
		Influencia Indirecta (Pasiva)	39-42-44-38-41-2-8-30-37-40-43-45	Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4			

Certificado de validez de contenido del la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.	1	No es relevante para evaluar la autoestima
	2	Medianamente relevante para evaluar la autoestima
	3	Relevante para evaluar la autoestima
	4	Es totalmente relevante para evaluar la autoestima
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	1	Nada claro
	2	Medianamente claro
	3	Claro
	4	Completamente claro
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	1	No es pertinente al concepto teórico
	2	Medianamente pertinente al concepto teórico
	3	Pertinente al concepto teórico
	4	Es totalmente pertinente al concepto teórico

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia ¹				claridad ²				Pertinencia ³				Sugerencias
	TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL													
	DIMENSIÓN 1: Idealized influence (behavior) La influencia idealizada (comportamiento)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Talks about her/his most important values and beliefs													
	Habla de su / sus valores y creencias más importantes													
	Habla sobre sus valores y creencias más importantes													
	Specifies the importance of having a strong sense of purpose													
2	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito													
	Especifica la importancia de tener una alta razón de ser													
	Considers the moral and ethical consequences of decisions													
3	Considera las consecuencias morales y éticos de las decisiones													
	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones													
	Emphasizes the importance of having a collective sense of													
4														

[illegible]

103

104

106

[illegible]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Milton Queda Arcinien
DNI: 46199014

Especialidad del validador: Desarrollo Organizacional / RRHH

.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Especialidad

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. VIADIMIR NAVARRO VARGAS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del proyecto de investigación es: *"Adaptación de la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X en los trabajadores de rangos medios de empresas que brindan servicios, Lima Metropolitana, 2018"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Rios Trujillo, Denis

Campos Prado, Mahelia

Mendoza Fernández, Maria



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5):

El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass, 1985).

II. Dimensiones

1. Liderazgo Transformacional

Este liderazgo propone generar cambios por vías directa como también indirectas, a nivel macro como a nivel micro-organizacional, la forma directa de generar cambios es a través de la influencia que tiene el líder sobre los seguidores, en tanto que indirectamente logran cambiar la cultura organizacional. Estas dinámicas motivacionales se realizan a través de cuatro procesos, más conocidos como “Cuatro I”. (Bass y Avolio, 1994)

- a. **Influencia Idealizada (Conducta):** Tiene el mismo significado que el factor antes pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas.
- b. **Influencia Idealizada (atribuida):** Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.
- c. **Motivación Inspiracional:** Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.
- d. **Estimulación Intelectual:** Estos líderes estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que puedan plantearse.
- e. **Consideración Individual:** Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaching.



2. Liderazgo Transaccional

Líder y seguidor aceptan roles y responsabilidades interconectados para alcanzar las metas designadas, y acuerdan qué es lo que el subordinado debe hacer para obtener la recompensa (material o no material), o evitar la sanción estipulada en el contrato. Los seguidores esperan que el líder los habilite para lograr un resultado favorable, y sienten que el intercambio es transparente y justo si las recompensas son distribuidas equitativamente (Bass, 1990).

- a. **Recompensa Contingente:** se refiere a la recompensa (material o no material), entregada por un líder a un subordinado por haber alcanzado las metas o estándares de desempeño previamente acordados.
- b. **Dirección por excepción (Activo):** colocan estándares y monitorean regularmente el desempeño de los subordinados, para ver si los estándares están siendo alcanzados.
- c. **Dirección por Excepción (Pasiva):** esperan ser informados sobre errores y desviaciones antes de tomar acción, pidiendo no más de lo que es esencial para alcanzar el trabajo hecho.

3. Liderazgo Laissez-Faire

Describe a líderes que evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades de supervisión, y no confían en su habilidad para dirigir. Dejan mucha responsabilidad sobre los empleados, no ponen metas claras y no ayudan a su grupo a tomar decisiones, evitándolas. (Bradford y Lippitt, 1945, en Bass, 1990)

4. Variables de resultados

Las siguientes son las consecuencias organizacionales que evalúa el MLQ.

- a. **Esfuerzo adicional:** El líder aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo y alcanzar las metas del grupo y de la organización.
- b. **Satisfacción:** El líder responde a las expectativas y necesidades de sus subordinados.
- c. **Efectivo:** El líder optimiza los recursos materiales y humanos del grupo, de manera de obtener óptimos resultados con el menor costo posible.

Matriz de Operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional (MLQ – X5)

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5)	El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass ,1985).	El cuestionario está conformado por las variables Carisma/Inspiracional (la que a su vez contiene a las subvariables Influencia Idealizada Atribuida y Conductual, Motivación Inspiracional) Estimulación Intelectual. Por su parte, el Liderazgo Transaccional se compone de las variables Consideración Individualizada y Recompensa Contingente. Finalmente, el Liderazgo Correctivo/Evitador,	Influencia Idealizada (Conducta)	Centrados en conductas específicas.	6-14-23-34	Ordinal El inventario está compuesto por 45 reactivos de opción múltiple:
			Influencia Idealizada (atribuida)	Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.	10-18-21-25	compuesto por 45 reactivos de opción múltiple:
			Motivación Inspiracional	El líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados.	9-13-26-36	Nunca = 1 Casi nunca = 2
			Estimulación Intelectual	Estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que	2-8-30-32	A veces = 3 Casi siempre = 4

está formado por la Dirección por Excepción Activa y el Liderazgo Pasivo/Evitador (dentro del cual se encuentran la Dirección por Excepción Pasiva y Laissez-Faire). Además, el cuestionario incluye variables con reactivos que evalúan consecuencias organizacionales que se han asociado al Liderazgo Transformacional. Estas son: Efectividad, Esfuerzo Extra y Satisfacción.	Consideración Individual	Recompensa Contingente	Dirección por excepción (Activo)	Dirección por Excepción (Pasiva)	Liderazgo Laissez-Faire	Esfuerzo adicional	Satisfacción	Efectivo
Actuando como mentores o coacheers.	Recompensa (material o no material) por alcanzar la meta.	. Monitorean regularmente el desempeño de los subordinados.	Esperan ser informados	Evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades.	Aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo.	Responde a las expectativas.	Optimiza los recursos.	
	15-19-29-31	1-11-16-35	4-22-24-27	3-12-17-20	5-7-28-33	39-42-4438-41	37-40-43-45	

Siempre =
5

Certificado de validez de contenido del la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.	1	No es relevante para evaluar la autoestima
	2	Medianamente relevante para evaluar la autoestima
	3	Relevante para evaluar la autoestima
	4	Es totalmente relevante para evaluar la autoestima
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	1	Nada claro
	2	Medianamente claro
	3	Claro
	4	Completamente claro
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	1	No es pertinente al concepto teórico
	2	Medianamente pertinente al concepto teórico
	3	Pertinente al concepto teórico
	4	Es totalmente pertinente al concepto teórico

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia ¹				Claridad ²				Pertinencia ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL													
	DIMENSIÓN 1: Idealized influence (behavior) La influencia idealizada (comportamiento)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Talks about her/his most important values and beliefs													
	Habla de su / sus valores y creencias más importantes													
	Habla sobre sus valores y creencias más importantes				X				X				X	
2	Specifies the importance of having a strong sense of purpose													
	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito													
	Especifica la importancia de tener una alta razón de ser				X				X					ESPECIFICAR LA IMPORTANCIA DE TENER UN PROPÓSITO
3	Considers the moral and ethical consequences of decisions													
	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones													
	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones													
4	Emphasizes the importance of having a collective sense of				X				X				X	

Actup de forma que genera resp

[illegible][illegible]

Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento

brinda apoio por mais
esforços



y desviaciones de los estándares												
26	Concentrates her/his full attention on dealing with mistakes, complaints, and failures											
	Concentra su / su atención en hacer frente a los errores, quejas y fallas											
	Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas											
27	Keeps track of all the mistakes											
	Realiza un seguimiento de todos los errores											
	Hace un seguimiento de todos los errores											
28	Directs my attention to failures to accomplish standards											
	Dirige la atención a los fallos para lograr estándares											
	Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares											
	DIMENSIÓN 8: Management by-exception (Passive)											
	Dirección por excepción (Pasivo)											
29	She/he does not interfere until problems become serious											
	El / ella no interfiere hasta que los problemas se agraven											
	No interfiere hasta que los problemas se tornen serios											
30	Waits for things to go wrong before taking action											
	Espera a que las cosas salgan mal antes de tomar medidas											
	Espera que las cosas vaya mal antes de tomar medidas											
31	Shows that he/she is a faithful believer in "if it Works, dont fix it"											
	Muestra que él / ella es un fiel creyente en "si funciona, no lo fija"											
	Demuestra que él/ella es un fiel creyente de "si funciona, no lo arregles"											
32	Demonstrates that problems must become chronic before taking action											
	Demuestra que los problemas deben convertirse en crónica antes de actuar											
	Demuestra que los problemas debe volverse crónicos antes de tomar medidas											

Hace un seguimiento de mis errores

Demuestra que los problemas deben convertirse en crónicos antes de actuar.

		DIMENSIÓN 9: Laissez-faire Liberalismo																
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
33	<i>Avoids getting involved when important issues arise</i>																	
	Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes																	
	Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes																	
34	<i>She/he is absent when needed</i>																	
	El / ella está ausente cuando sea necesario																	
	Está ausente cuando se le necesita																	
35	<i>Avoids making decisions</i>																	
	Evita tomar decisiones																	
	Evita tomar decisiones																	
36	<i>Delays the answers to urgent questions</i>																	
	Retrasa las respuestas a las preguntas urgentes																	
	Retrasa las respuestas a preguntas urgentes																	
	LEADERS OUTCOMES																	
	LÍDERES DE LOS RESULTADOS																	
	DIMENSIÓN 10: Extra effort	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Esfuerzo extra																	
37	<i>Gets me to do more than they expected to do</i>																	
	Obtiene que haga más bronceado que espera que hagan																	
	Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga																	
38	<i>Heightens my desire to succeed</i>																	
	Realiza mi deseo de tener éxito																	
	Intensifica mi deseo de tener éxito																	
39	<i>Increases my willingness to try harder</i>																	
	Aumenta mi disposición a esforzarse más																	
	Aumenta mi disposición a esforzarme mas																	
	DIMENSIÓN 11: Satisfaction	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Satisfacción																	
40	<i>Uses satisfactory methods of leadership</i>																	
	Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo																	
	Utiliza métodos de liderazgo satisfactorios																	

[illegible]

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg:

DNI: 07872651

VUDIMIR NAVARRO VARGAS

Especialidad del

ORGANIZACIONAL

validador:

.....de Junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

VUDIMIR

Firma del Experto Informante.

Especialidad



DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Kameko Aguilar Juan Jon

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del proyecto de investigación es: *"Adaptación de la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X en los trabajadores de rangos medios de empresas que brindan servicios, Lima Metropolitana, 2018"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Rios Trujillo, Denis

Campos Prado, Mahelia

Mendoza Fernandez, Maria



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5):

El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass, 1985).

II. Dimensiones

1. Liderazgo Transformacional

Este liderazgo propone generar cambios por vías directa como también indirectas, a nivel macro como a nivel micro-organizacional, la forma directa de generar cambios es a través de la influencia que tiene el líder sobre los seguidores, en tanto que indirectamente logran cambiar la cultura organizacional. Estas dinámicas motivacionales se realizan a través de cuatro procesos, más conocidos como "Cuatro I". (Bass y Avolio, 1994)

- a. **Influencia Idealizada (Conducta):** Tiene el mismo significado que el factor antes pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas.
- b. **Influencia Idealizada (atribuida):** Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.
- c. **Motivación Inspiracional:** Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.
- d. **Estimulación Intelectual:** Estos líderes estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que puedan plantearse.
- e. **Consideración Individual:** Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaching.



2. Liderazgo Transaccional

Líder y seguidor aceptan roles y responsabilidades interconectados para alcanzar las metas designadas, y acuerdan qué es lo que el subordinado debe hacer para obtener la recompensa (material o no material), o evitar la sanción estipulada en el contrato. Los seguidores esperan que el líder los habilite para lograr un resultado favorable, y sienten que el intercambio es transparente y justo si las recompensas son distribuidas equitativamente (Bass, 1990).

- a. **Recompensa Contingente:** se refiere a la recompensa (material o no material), entregada por un líder a un subordinado por haber alcanzado las metas o estándares de desempeño previamente acordados.
- b. **Dirección por excepción (Activo):** colocan estándares y monitorean regularmente el desempeño de los subordinados, para ver si los estándares están siendo alcanzados.
- c. **Dirección por Excepción (Pasiva):** esperan ser informados sobre errores y desviaciones antes de tomar acción, pidiendo no más de lo que es esencial para alcanzar el trabajo hecho.

3. Liderazgo Laissez-Faire

Describe a líderes que evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades de supervisión, y no confían en su habilidad para dirigir. Dejan mucha responsabilidad sobre los empleados, no ponen metas claras y no ayudan a su grupo a tomar decisiones, evitándolas. (Bradford y Lippitt, 1945, en Bass, 1990)

4. Variables de resultados

Las siguientes son las consecuencias organizacionales que evalúa el MLQ.

- a. **Esfuerzo adicional:** El líder aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo y alcanzar las metas del grupo y de la organización.
- b. **Satisfacción:** El líder responde a las expectativas y necesidades de sus subordinados.
- c. **Efectivo:** El líder optimiza los recursos materiales y humanos del grupo, de manera de obtener óptimos resultados con el menor costo posible.

Matriz de Operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional (MLQ – X5)

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5)	El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)	El cuestionario está conformado por las variables Carisma/Inspiracional (la que a su vez contiene a las subvariables Influencia Idealizada Atribuida y Conductual, y Motivación Inspiracional) y Estimulación Intelectual. Por su parte, el Liderazgo Transaccional se compone de las variables Consideración Individualizada y Recompensa Contingente. Finalmente, el Liderazgo Correctivo/Evitador,	Influencia Idealizada (Conducta)	Centrados en conductas específicas.	6-14-23-34	Ordinal
	es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass, 1985).		Influencia Idealizada (atribuida)	Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.	10-18-21-25	El inventario está compuesto por 45 reactivos de opción múltiple:
			Motivación Inspiracional	El líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados.	9-13-26-36	Nunca = 1
			Estimulación Intelectual	Estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que	2-8-30-32	Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4

está formado por la Dirección por Excepción Activa y el Liderazgo Pasivo/Evitador (dentro del cual se encuentran la Dirección por Excepción Pasiva y Laissez-Faire). Además, el cuestionario incluye variables con reactivos que evalúan consecuencias organizacionales que se han asociado al Liderazgo Transformacional. Estas son: Efectividad, Esfuerzo Extra y Satisfacción.	Consideración Individual	puedan platearse. Actuando como mentores o coacheers. Recompensa (material o no material) por alcanzar la meta. . Monitorean regularmente el desempeño de los subordinados.	Siempre = 5
	Recompensa Contingente	15-19-29-31	
	Dirección por excepción (Activo)	1-11-16-35	
	Dirección por Excepción (Pasiva)	4-22-24-27	
	Liderazgo Laissez-Faire	3-12-17-20	
	Esfuerzo adicional	5-7-28-33	
	Satisfacción	39-42-44-38-41	
	Efectivo	37-40-43-45	

Certificado de validez de contenido del la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.	1	No es relevante para evaluar la autoestima
	2	Medianamente relevante para evaluar la autoestima
	3	Relevante para evaluar la autoestima
	4	Es totalmente relevante para evaluar la autoestima
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	1	Nada claro
	2	Medianamente claro
	3	Claro
	4	Completamente claro
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	1	No es pertinente al concepto teórico
	2	Medianamente pertinente al concepto teórico
	3	Pertinente al concepto teórico
	4	Es totalmente pertinente al concepto teórico

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia ¹				Claridad ²				Pertinencia ³				Sugerencias
	TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL													
	DIMENSIÓN 1: Idealized influence (behavior) La influencia idealizada (comportamiento)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Talks about her/his most important values and beliefs Habla de su / sus valores y creencias más importantes													
	Habla sobre sus valores y creencias más importantes													
2	Specifies the importance of having a strong sense of purpose Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito													
	Especifica la importancia de tener una alta razón de ser													
3	Considers the moral and ethical consequences of decisions Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones													
	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones													
4	Emphasizes the importance of having a collective sense of													

[illegible]

[illegible]



y desviaciones de los estándares													
26	Concentrates her/his full attention on dealing with mistakes, complaints, and failures												
	Concentra su / su atención en hacer frente a los errores, quejas y fallas												
	Concentra toda su atención en el tratamiento de errores , quejas y fallas												
27	Keeps track of all the mistakes												
	Realiza un seguimiento de todos los errores												
	Hace un seguimiento de todos los errores												
28	Directs my attention to failures to accomplish standards												
	Dirige la atención a los fallos para lograr estándares												
	Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares												
	DIMENSIÓN 8: Management by-exception (Passive) Dirección por excepción (Pasivo)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
29	She/he does not interfere until problems become serious												
	El / ella no interfiere hasta que los problemas se agraven												
	No interfiere hasta que los problemas se tornen serios												
30	Waits for things to go wrong before taking action												
	Espera a que las cosas salgan mal antes de tomar medidas												
	Espera que las cosas vaya mal antes de tomar medidas												
31	Shows that he/she is a faithful believer in "if it Works, dont fix it"												
	Muestra que él / ella es un fiel creyente en "si funciona, no lo fija"												
	Demuestra que él/ella ^{ese en la frase} es un fiel creyente de "si funciona, no lo arregles"												
32	Demonstrates that problems must become chronic before taking action												
	Demuestra que los problemas deben convertirse en crónica antes de actuar												
	Demuestra que los problemas debe volverse crónicos antes de tomar medidas												

[illegible]



Dirige un grupo que es efectivo

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kanexo Aguilar Juan José

DNI: 10627919

Especialidad del

validador: Organización

19 de Junio del 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

C. P. P. 17040

ANEXO 5: Acta de aprobación de tesis

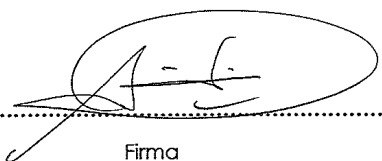
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Antonio Serpa Barrientos
 docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional De
 Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima, sede Lima Este, revisor (a) de
 la tesis titulada

"Propiedades Psicométricas de la Escala del Cuestionario Multifactorial de
 Liderazgo (MLQ 5X) en empresas de Servicios Legales de Lima ,2018 ", del (de la)
 estudiante RIOS TRUJILLO DENIS constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.


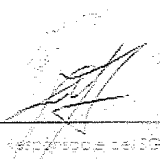

San Juan de Lurigancho, 6 de Febrero 2019




 Firma

Mg. Antonio Serpa Barrientos

DNI: 41225216

 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV CÉSAR VALLEJO	 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV CÉSAR VALLEJO	 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV CÉSAR VALLEJO
Evaluó	Revisó	Aprobó

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

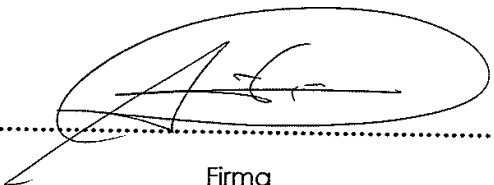
Yo, Antonio Serpa Barrientos

 docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional De
 Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima, sede Lima Este, revisor (a) de
 la tesis titulada

"Propiedades Psicométricas de la Escala del Cuestionario Multifactorial de
 Liderazgo (MLQ 5X) en empresas de Servicios Legales de Lima ,2018 ", del (de la)
 estudiante MENDOZAFERNANDES MARIA SOLANGE constato que la investigación
 tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del
 programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.



San Juan de Lurigancho, 6 de Mayo 2019

.....


 Firma

Mg. Antonio Serpa Barrientos


DNI: 4122216

 Revisó: <u>Antonio Serpa Barrientos</u> Dirección de Investigación	Revisó: <u>[Signature]</u> VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	 Revisó: <u>[Signature]</u> VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
--	---	--

ANEXO 6: Turniting

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1067505895&o=1070698960&s=1

feedback studio TESIS /0 7 de 26



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
TÍTULO:
*** PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DEL**
CUSTIONARIO MULTIFCTORIAL DEL LIDERAZGO (MIQ-5M)
EN EMPRESAS DE SERVICIOS LEGALES EN LIMA 2018*
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
AUTORES:
 Ríos Trujillo Denis
 Mendoza Fernández María
ASESOR:
 Sarpi Barricatos Antonio
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Psicología

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar


[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	docplayer.es	2 %
2	Carlos Salazar Vargas, ...	1 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	www.universoformulas...	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %

Página: 1 de 90 Número de palabras: 17826 Text-only Report | Turnitin Classic | High Resolution Activado

ANEXO 7: Autorización de publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Denís Ríos Trujillo., identificado con DNI N° 47844990, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33




Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 47844990

FECHA: San Juan de Lurigancho 06 de Febrero del 2019

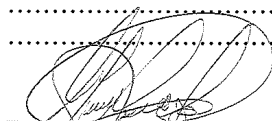
					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Registro del SGC	Vicerrectorado de Investigación	

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo María Solange Mendoza Fernandez identificado con DNI N° 72407669, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33


Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 72407669

FECHA: San Juan de Lurigancho 06 de Febrero del 2019

Anexo 7: Autorización de la versión final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Carrera Profesional de Psicología, Mg. Nikolai Martin Rodas Vera

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ríos Trujillo Denis

INFORME TITULADO:

Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 6/02/19

NOTA O MENCIÓN: 16



Mg. Nikolai Martin Rodas Vera

DNI: 42913187



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Carrera Profesional de Psicología, Mg. Nikolai Martin Rodas Vera

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mendoza Fernández María

INFORME TÍTULADO:

Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 6/02/19

NOTA O MENCIÓN: 13



Mg. Nikolai Martin Rodas Vera

DNI: 42913187